

**PERÚ****Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables**Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

**INFORME DE EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS NACIONALES DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO****DECRETO SUPREMO N° 027-2007-PCM y sus modificatorias**

1. Título: "Informe semestral de avance en materia de la Política Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres para el 2017, por parte del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables".

2. Presentación de los funcionarios responsables:**2.1. Cuadro reporte de funcionario responsable y enlace**

FUNCIONARIA/O RESPONSABLE					
ENTIDAD	NOMBRE	CARGO	ORGANO	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO
MIMP	Grecia Rojas Ortiz	Directora General de la DGIGND	Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación – DGIGND	grojas@mimp.gob.pe	6261600 / Anexo 8100
MIMP	Silvia Quinteros Carlos	Directora de la DPIGND	Dirección de Políticas de Igualdad de Género y No Discriminación – DPIGND	squinteros@mimp.gob.pe	6261600 / Anexo 8140



PERSONAL ENLACE					
ENTIDAD	NOMBRE	CARGO	ORGANO	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO
MIMP	Mery Laurente Chahuayo	Especialista	Dirección de Políticas de Igualdad de Género y No Discriminación – DPIGND	mllaurente@mimp.gob.pe	6261600 / Anexo 8147

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP en ejercicio de su competencia y rectoría de las políticas de igualdad de género y de la responsabilidad de coordinar el cumplimiento de la Segunda Política en materia de Igualdad entre Hombres y Mujeres, Decreto Supremo 027-2007-PCM, presenta el informe Semestral I - 2017, en su calidad de supervisor y en cumplimiento de la Directiva 001-2016-PCM/SC "Lineamientos para la aprobación de indicadores de desempeño y metas de las Políticas Nacionales del Decreto Supremo 027-2007-PCM, y sus modificatorias".

Cabe resaltar que el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM estableció como Política Nacional a toda norma que con ese nombre emite el Poder Ejecutivo en su calidad de

**PERÚ****Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables**Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación**“Año del Buen Servicio al Ciudadano”**

ente rector, con el propósito de definir objetivos prioritarios, lineamientos y contenidos principales de políticas públicas, así como los estándares nacionales de cumplimiento y provisiones que deben ser alcanzados para asegurar la Igualdad entre Hombres y Mujeres.

El presente informe de Evaluación Semestral 2017 de la Política Nacional de Obligatorio Cumplimiento - PNOC tiene por finalidad realizar una evaluación de desempeño a las entidades ejecutoras, mostrándose los progresos y logros alcanzados, así como los factores que incidieron en los resultados obtenidos. La evaluación se ha elaborado sobre la base de la información presentada por los ministerios en el Sistema Nacional de Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento - SNPNOOC.

3. Presentación de las entidades involucradas:

3.1. Cuadro reporte de funcionario responsable y enlace por entidad ejecutora

Nº	REPORTE DE FUNCIONES RESPONSABLES Y ENLACE POR ENTIDAD EJECUTORA				
	MINISTERIO	OFICINAS RESPONSABLES	FUNCIONARIOS RESPONSABLES	TELEFONO DE CONTACTO	EMAIL
1	MEF	Oficina General de Planificación y Presupuesto	Marina Taboada Timaná	6135555 anexo 2203	mtaboada@osce.gob.pe
		Gerencia de Planeamiento y Control de Gestión	Doris Higa Yogui	6343300 anexo 50185	dhiga@sunat.gob.pe
2	MIDIS	Jefe de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización	Luis Humberto Ñañez Aldaz	631-8000 Anexo 1541	lnanez@midis.gob.pe
3	MIMP	Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación	Grecia Rojas Ortiz	6261600 Anexo 8022	grojas@mimp.gob.pe
4	MINAM	Secretario General OEFA	Miriam Alegría Zevallos	2049900	malegria@oefa.gob.pe
		Secretario General IGP	Edson Delgado Rodriguez	317-2300	edelgado@igp.gob.pe
5	MINCETUR	Director General Oficina General de Planificación, Presupuesto y Desarrollo	Javier Masías Astengo	5136100 Anexo 1101	jmasias@mincetur.gob.pe
6	MINDEF	Dirección de Política y Planeamiento Estratégico para la Defensa	Ernesto Castillo Fuerman	209-8530 Anexo 4218	ecastillo@mindef.gob.pe
7	MININTER	Dirección General de Planificación y	Francisco Carbajal Zabaleta	475 9020 475 8895	fcarbajal@mininter.gob.pe



**PERÚ****Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables**Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación**“Año del Buen Servicio al Ciudadano”**

Nº	REPORTE DE FUNCIONES RESPONSABLES Y ENLACE POR ENTIDAD EJECUTORA				
	MINISTERIO	OFICINAS RESPONSABLES	FUNCIONARIOS RESPONSABLES	TELEFONO DE CONTACTO	EMAIL
		Presupuesto			
8	MINJUS	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	Segundo Demetrio Montoya Mestanza	204-8065	smontoya@minjus.gob.pe
9	MTC	Oficina de Planeamiento – OGPP	Javier Vega Diaz	615-7800 Axo. 3034	jvegad@mtc.gob.pe
10	MTPE	Oficina General de Planeamiento e Inversiones	José Luis Robles Razuri	630-6000 Anexos 8045	lrobles@trabajo.gob.pe
11	MVCS	Oficina General de Monitoreo y Evaluación del Impacto	Sandra Manrique Becerra	2117930 Anexo 1916	smanrique@vivienda.gob.pe
12	PCM - OGPES	Oficina General	Rosa Maribel Gómez Trujillo	219-7000, anexo 1106	rgomezt@pcm.gob.pe
13	PRODUCE ¹	Directora General de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización	Carmen Condorchúa Vidal	616-2222 Anexo: 2501	ccondorchuav@produce.gob.pe
14	RREE	Director de Cooperación Internacional	Alberto Gonzales Mejía	2043051	agonzales@rree.gob.pe
		Jefe del Departamento de Cooperación Técnica y Económica	Vladimiro Beteta Vejarano	2043054	vbeteta@rree.gob.pe
		Jefe de la Oficina de Administración de Personal	Ministro Luis Germán Galindo Galecio	204-2930	lgalindo@rree.gob.pe
		Jefa de la Oficina de Servicios y Bienestar del Personal	Ministra consejera Ana Gabriela Vásquez Rivasplata	204-2913	avasquez@rree.gob.pe

**3.2. Reporte de la información remitida al supervisor por los Ejecutores.**

REPORTE DE INFORMACIÓN REMITIDA POR LAS ENTIDADES EJECUTORAS AL SUPERVISOR				
Nº	Ministerio	Fecha de envío	¿Se envió completa la información?	¿Se envió a tiempo la información?
1	MEF	Sin identificar	Si	
2	MIDIS	Sin identificar	Si	

¹ No remitieron el informe cualitativo.

**PERÚ****Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables**Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación**“Año del Buen Servicio al Ciudadano”**

REPORTE DE INFORMACIÓN REMITIDA POR LAS ENTIDADES EJECUTORAS AL SUPERVISOR				
Nº	Ministerio	Fecha de envío	¿Se envió completa la información?	¿Se envió a tiempo la información?
3	MIMP	Sin identificar	Si	
4	MINAM	Sin identificar	Si	
5	MINCETUR	Sin identificar	Si	
6	MINDEF	Sin identificar	Si	
7	MINEM	Sin identificar	Si	
8	MININTER	Sin identificar	Si	
9	MINJUS	Sin identificar	Si	
10	MTC	Sin identificar	Si	
11	MTPE	Sin identificar	Si	
12	MVCS	Sin identificar	Si	
13	PCM - OGPP	Sin identificar	Si	
14	PRODUCE	Sin identificar	Si	
15	RREE	Sin identificar	Si	

4. Análisis descriptivo:

4.1. Resumen del resultado de la evaluación de las metas programadas por el Ministerio Supervisor, según el nivel de cumplimiento.

NIVEL DE ALCANCE	Nº	%
Metas Superadas (>100%)	15	22%
Metas Alcanzadas (=100%)	13	18%
Metas No Alcanzadas (>0% y <100%)	30	43%
Metas No Ejecutadas (=0%)	11	16%
TOTAL	69	100%



4.2. Resumen del resultado de la evaluación de las metas programadas por las Entidades Ejecutoras respecto al total de metas programadas en conjunto, según el nivel de cumplimiento.

De las 18 entidades² que se encuentran en el Sistema de Políticas Nacionales, 14 entidades³ presentaron sus informes de avance para este primer semestre, y 3 Sectores

² MINCETUR, CULTURA, MINDEF, MINEM, MININTER, MINJUS, PRODUCCION, MVCS, RREE, MINSAL, MTC, VIVIENDA, AMBIENTE, MIDIS, MEF, MUJER, MINEDU, PCM.

³ MINCETUR, MINDEF, MINEM, MININTER, MINJUS, PRODUCCION, VIVIENDA, RREE, MTC, MVCS, AMBIENTE, MIDIS, MEF, MUJER, PCM.



PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

no presentaron sus informes. A continuación, se describe la evaluación de 69 indicadores ejecutados de los 96 indicadores programados en el primer semestre:

Se tiene que, 7 entidades (MIMP, MINAM, MINCETUR, MINEM, MINJUS, MTPE Y PCM) superaron la meta programada, 9 entidades (MEF, MIDIS, MIMP, MINDEF, MTC, MTPE, MVCS, PRODUCE, RREE) alcanzaron al 100% la meta programada, 9 entidades (MIDIS, MIMP, MINDEF, MININTER, MINJUS, MTC, MTPE, MVCS, PRODUCE) no lograron alcanzar la meta programada y 5 entidades (MIDIS, MININTER, MINJUS, MTC, MTPE, MVCS) no lograron ejecutar las metas programadas.

Nº	Ministerios	Nivel de cumplimiento (Mestas)				Total	% de metas cumplidas respecto al total de metas anuales
		Superadas	Alcanzadas	No alcanzadas	No ejecutadas		
1	MEF	0	1	0	0	1	100
2	MIDIS	0	1	3	1	5	20
3	MIMP	3	2	7	0	12	42
4	MINAM	2	0	0	0	2	100
5	MINCETUR	2	0	0	0	2	100
6	MINDEF	0	1	2	0	3	33
7	MINEM	1	0	0	0	1	100
8	MININTER	0	0	4	3	7	0
9	MINJUS	4	0	4	1	9	44
10	MTC	0	1	1	2	4	25
11	MTPE	2	4	3	2	11	55
12	MVCS	0	1	1	2	4	25
13	PCM - OGPP	1	0	0	0	1	100
14	PRODUCE	0	1	5	0	6	17
15	RREE	0	1	0	0	1	100
TOTAL		15	13	30	11	69	



4.3. Balance de los productos y/o actividades prioritarias ejecutadas por las Entidades Ejecutoras en función al cumplimiento de los objetivos.

Principales productos y/o actividades prioritarias que **APORTARON** al cumplimiento de los objetivos

Para efectos del presente informe se considerará como actividades y/o productos que aportaron al cumplimiento de los objetivos a aquellos indicadores que tuvieron mejor desempeño, es decir aquellos que alcanzaron y superaron el 100% de la ejecución de su programación sobre la priorización de metas e indicadores priorizados por el ente rector.



PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

OBJETIVO RELACIONADO	PRODUCTO / ACTIVIDAD PRIORITARIA	ENTIDAD EJECUTORA	COMENTARIO
2.1. PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES NACIONALES Y PRÁCTICAS DEL ESTADO, ASÍ COMO EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS.	INFORME ANUAL DE AVANCES EN EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY 28983 "LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES".	MIMP	El informe permite visibilizar el avance de la implementación de la política de igualdad de género a nivel nacional.
	DOS PROYECTOS: PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DE MONITOREO Y EVALUACIÓN EN EL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES Y VISIBILIZANDO EL DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE LAS MUJERES AFROPERUANAS.	RREE	Las acciones realizadas para la implementación de los dos proyectos de cooperación en materia de género están referidas a los Programas Bilaterales con Brasil y España, superando la programación inicial, que coadyuva a implementar la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible a través de acciones en la temática de igualdad de género.
	NORMAS PARA PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.	PRODUCE	Las aprobaciones de normas de hostigamiento sexual garantizan la protección de los derechos laborales en la entidad.
2.2. IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE	EL TOXÍMETRO COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	MIMP, MINDEF, MINJUS, MVCS, MININTER, MIDIS.	Esta acción ha permitido mayor acceso, a la ciudadanía, al aplicativo como herramienta de prevención contra la violencia de género, a través de las páginas web de las entidades reportantes, obteniéndose concientizar respecto a la adopción de valores, prácticas. Así como promover la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres,





PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

<p>LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.</p>	<p>CASOS ATENDIDOS DE VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y OTRAS MODALIDADES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO.</p>	<p>MINJUS, MIMP, MININTER</p>	<p>fomentando un comportamiento equitativo entre hombre y mujeres y garantizando una igualdad de derechos.</p> <p>La atención oportuna a las víctimas a través de las instancias responsables y especialidades de cada entidad deportante ha contribuido a garantizar la protección, recuperación y acceso a la justicia.</p>
<p>2.3. GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.</p>	<p>BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA ENTIDAD PÚBLICA</p>	<p>MINCETUR, MINJUS, MVCS, RREE, MININTER, MIMP. MIDIS</p>	<p>Las entidades realizaron el cálculo del indicador, se puede mencionar que el factor que aportó al cumplimiento es el conocimiento básico que se tiene sobre el cálculo para la brecha salarial. No obstante, el Decreto Supremo No 068-2017-PCM, establece la obligación a SERVIR de elaborar y aprobar el instructivo de la metodología e instrumentos para el diagnóstico de la brecha salarial en instituciones públicas. De esta manera, se contará con elementos e información más precisa para el diagnóstico y el cálculo de la brecha salarial.</p>
<p>2.4. PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA</p>	<p>CARGOS DE TOMA DE DECISION OCUPADAS POR MUJERES</p>	<p>MVCS, MTPE, MINAM, MIMP, MEF, MINCETUR, MINDEF, MINEM, MINJUS, PRODUCE,</p>	<p>Se viene implementando con mayor sensibilidad la incorporación de mujeres en cargos de toma de decisión, lo cual nos parece importante; sin embargo estas decisiones políticas requieren de normatividad</p>





PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.		PCM, RREE.	interna que den sostenibilidad a esta decisión y procesos de incorporación a mujeres en cargos de decisión en las entidades.
-------------------------	--	------------	--

Principales productos y/o actividades prioritarias que **NO APORTARON** al cumplimiento de los objetivos

OBJETIVO RELACIONADO	PRODUCTO / ACTIVIDAD PRIORITARIA	ENTIDAD EJECUTORA	COMENTARIO
<p>2.1.</p> <p>PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES NACIONALES Y PRÁCTICAS DEL ESTADO, ASÍ COMO EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS.</p>	<p>CAPACITACIONES Y ACCIONES DE DIFUSIÓN SOBRE TEMAS A FINES A LA IGUALDAD DE GÉNERO.</p> <p>LICENCIAS POR PATERNIDAD OTORGADAS.</p>	<p>MINDEF, MINEM, PRODUCE, MTC</p>	<p>Las actividades descritas al no estar alineadas a las metas e indicadores del ente rector no pueden incorporarse en el logro de los objetivos.</p>
	<p>INSTANCIAS O MECANISMOS RESPONSABLES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>MVCS, MIDIS, MINCETUR</p>	<p>Si bien no se logró la creación de la instancia o mecanismo para la implementación de las políticas de igualdad de género, en este periodo el D.S. N° 005-2017-PCM obliga a todas las entidades implementar el</p>





PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

<p>2.2.</p> <p>IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.</p>	<p>CAPACITACIONES Y ACCIONES DE DIFUSIÓN SOBRE TEMAS A FINES A LA IGUALDAD DE GÉNERO.</p>	<p>MTPE. MTC. PRODUCE,</p>	<p>mecanismo.</p> <p>La actividad descrita al no estar alineada a las metas e indicadores del ente rector no pueden incorporarse en el logro de los objetivos.</p>
<p>2.3.</p> <p>GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.</p>	<p>IMPLEMENTAR Y MANTENER ACTUALIZADO EL SERVICIO DE LACTARIO INSTITUCIONAL.</p> <p>MUJERES CON HIJAS/OS LACTANTES QUE HAN HECHO USO DEL LACTARIO INSTITUCIONAL.</p>	<p>PRODUCE, MTC.</p>	<p>Las actividades descritas al no estar alineadas a las metas e indicadores del ente rector no pueden incorporarse en el logro de los objetivos.</p>



Principales productos y/o actividades prioritarias que **IMPIDIERON** el cumplimiento de los objetivos

OBJETIVO RELACIONADO	PRODUCTO / ACTIVIDAD PRIORITARIA	ENTIDAD EJECUTORA	COMENTARIO
<p>2.2.</p> <p>IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE</p>	<p>INSTANCIAS O MECANISMOS RESPONSABLES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>MIDIS, MVCS</p>	<p>MIDIS y MVCS reprogramaron las actividades para el II semestre lo que impiden el logro</p>



PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

<p>VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.</p>			<p>de los objetivos.</p>
<p>2.3. GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.</p>	<p>BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA ENTIDAD PÚBLICA</p>	<p>MINCETUR, MINJUS, MVCS, RREE, MININTER, MIMP. MIDIS</p>	<p>No contar con la guía y metodología de medición de la brecha salarial ha impedido el logro del objetivo.</p>
<p>2.4. PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.</p>	<p>CARGOS DE TOMA DE DECISION OCUPADAS POR MUJERES</p>	<p>MINCETUR, MINDEF, MINJUS, PRODUCE, MIDIS, MEF, MIMP, PCM. MVCS. RREE, MININTER, MINEM, MTPE</p>	<p>La sola identificación del número de mujeres que ocupan cargos de decisión no impacta en el logro de los objetivos por lo que resulta exigente de una normatividad que la regule.</p>



5. Análisis cognoscitivo:

5.1. Breve análisis sobre los resultados alcanzados por el conjunto de productos y actividades prioritarias programadas por las Entidades Ejecutoras orientadas al cumplimiento de las Políticas Nacionales.



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

Del total de las 96 metas anuales programadas por los sectores, en el primer semestre se ha superado la meta en 15 indicadores, lo que representa el 22%; 13 indicadores llegaron al 100%, lo que representa el 18%; 30 indicadores no lograron alcanzar la meta programada, lo que representa el 43%; y 11 indicadores no lograron ser ejecutados, lo que representa el 16% del total de metas programadas.

Con relación al objetivo 2.1. “Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos”; el producto y/o actividad priorizado por el ente rector sobre: “Informe anual de avances en el cumplimiento de la Ley Nro. 28983 - Ley de igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres”, da cuenta, como todos los años, de la implementación de metas e indicadores previstos en el PLANIG 2012-2017, logrando un alcance de 100% el 2016 con la presentación del X Informe anual de avances en cumplimiento de dicha Ley.

Con relación al objetivo 2.2. “Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual”; los productos y/o actividades priorizadas por el ente rector sobre: “Número de acciones ejecutadas para difundir el toxímetro como herramienta de prevención contra la violencia de género”, “Número de denuncias atendidas por violencia familiar, sexual y otras modalidades de violencia basada en género”, “Número de niñas/os en situación de calle” se alinearon e estos indicadores MINDEF, MINJUS, MVCS, MTPE, MININTER, y MIDIS.

El desempeño de los indicadores priorizados se muestra que 3 indicadores alcanzaron más del 100%, 2 indicadores alcanzaron el 100%, 15 indicadores alcanzaron menos del 100% y 6 indicadores no lograron ejecutarse. Sin embargo, contribuyeron significativamente a brindar mayor acceso, a la ciudadanía, al aplicativo como herramienta de prevención contra la violencia de género, obteniéndose concientizar respecto a la adopción de valores, prácticas, promoviendo la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres, fomentando un comportamiento equitativo y garantizando una igualdad de derechos.

En relación con la atención de casos a las víctimas ha contribuido a garantizar la protección, recuperación y acceso a la justicia.

Con relación al objetivo 2.3. “Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres”; los productos y/o actividades priorizadas por el ente rector sobre: “Número de instancias o mecanismos responsables para la implementación de las políticas de igualdad de género”, y “Porcentaje de brecha salarial entre hombres y mujeres en la entidad pública” fueron



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

alineados a estos indicadores MINCETUR, MINJUS, PRODUCE, MVCS, RREE, MTPE, MININTER, MIDIS y MIMP.

En relación con la creación de instancias y mecanismos no se ha logrado ejecutar conforme lo programado. No obstante, dichas acciones fueron reprogramadas para el segundo semestre. Sin embargo, respecto al indicador de la brecha salarial, las diferentes formas de medición básica que optaron las entidades nos advierten de la complejidad de su medición. El MIMP, a través de la Dirección de Políticas de Igualdad y No Discriminación, ha promovido la aprobación del Decreto Supremo Nro. 068-2017-PCM que dispone la elaboración de un instrumento para el diagnóstico y de la metodología para medir la brecha salarial, a la fecha el MIMP, a través de la Dirección de Promoción y Protección de la Autonomía Económica de las Mujeres, ha promovido las coordinaciones con SERVIR de acuerdo con las disposiciones de la referida norma.

Con relación al objetivo 2.4. “Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública”, el producto y/o actividad priorizada por el ente rector es sobre: “Porcentaje de mujeres en cargos directivos” a dicho indicador se alinearon MINCETUR, MINDEF, MINJUS, PRODUCE, MIDIS, MEF, MIMP, PCM, MVCS, RREE, MTPE, MINAM y MININTER.

De 18 Sectores 13 adoptaron el indicador priorizado. A través de cuyos reportes nos muestran la composición de cargos directivos ocupados por mujeres. Sin embargo, se requiere de medidas que al menos el 30% de cargos de decisión sean ocupados por mujeres. No obstante, el desempeño de las entidades en este indicador es: 11 indicadores alcanzaron más del 100%, 8 indicadores menos del 100%, y 2 indicadores no fueron ejecutados.

5.2. Análisis de los principales factores o acciones generales ejecutadas por el Ministerio Supervisor y las Entidades Ejecutoras que hayan aportado o impedido la consecución de cada objetivo de la política, independientemente de los productos o actividades prioritarias ejecutadas.



La priorización de indicadores del ente rector y el alineamiento a los mismos por las entidades ejecutoras permite un análisis y medición de avance en el cumplimiento de la política. Contrariamente, no es posible medir indicadores diferentes a los sugeridos por el ente rector.

Queda pendiente mejorar las coordinaciones de asistencia técnica de la entidad supervisora a las entidades ejecutoras con la finalidad de orientar sus intervenciones al cumplimiento de objetivos de la política.

5.3. Identificación de las falencias y desventajas identificadas por el Ministerio Supervisor durante todo el proceso de formulación y ejecución de metas, indicadores,



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

productos y actividades prioritarias orientadas al cumplimiento de las Políticas Nacionales.

La adecuación tanto del ente rector como el de los ejecutores a las nuevas disposiciones del Sistema Nacional de Cumplimiento (SISPNAC). Adicional a ello, las disposiciones de la alta Dirección para la priorización de metas e indicadores de gobierno, ocasionando la programación de reuniones, en poco tiempo, con algunas entidades ejecutoras para sugerirles los indicadores priorizados por el ente rector.

El fenómeno costero ha provocado ciertas desventajas en la ejecución de indicadores, principalmente lo relacionado a atención de casos por violencia familiar, sexual y otras modalidades de violencia de género efectuados por los CEM.

La falta de presupuesto y el personal especializado para la formulación y ejecución de las metas e indicadores continúa repercutiendo en desventaja al logro de los objetivos en materia de igualdad.

El registro de informes por algunas entidades ejecutoras, fuera de plazo. Asimismo, el SISPNAC no permite ver la fecha de ingreso de los reportes.



6. Conclusiones Análisis normativo

6.1. Conclusiones respecto a la gestión de las Entidades Ejecutoras y al cumplimiento de las metas programadas por éstas sobre la base del análisis realizado en los puntos 4 y 5.

7 entidades (MIMP, MINAM, MINCETUR, MINEM, MINJUS, MTPE Y PCM) superaron la meta programada, 9 entidades (MEF, MIDIS, MIMP, MINDEF, MTC, MTPE, MVCS, PRODUCE, RREE) alcanzaron al 100% la meta programada, 9 entidades (MIDIS, MIMP, MINDEF, MININTER, MINJUS, MTC, MTPE, MVCS, PRODUCE) no lograron alcanzar la meta programada y 5 entidades (MIDIS, MININTER, MINJUS, MTC, MTPE, MVCS) no lograron ejecutar las metas programadas.

Del total de las 96 metas anuales programadas por los sectores, en el primer semestre se ha superado la meta en 15 indicadores, lo que representa el 22%; 13 indicadores llegaron al 100%, lo que representa el 18%; 30 indicadores no lograron alcanzar la meta programada, lo que representa el 43%; y 11 indicadores no lograron ser ejecutados, lo que representa el 16% del total de metas programadas.

6.2. Conclusiones respecto a la gestión del Ministerio Supervisor y al cumplimiento de las metas programadas sobre la base del análisis realizado en los puntos 4 y 5.



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

Del análisis descrito se deduce que es insuficiente la información cualitativa que las entidades ejecutoras señalan en sus informes.

7. Análisis Instrumental

7.1. Lista de recomendaciones generales para mejorar el proceso de formulación de Indicadores de Desempeño y Metas para las Políticas Nacionales del Decreto Supremo N° 027-2007-PCM y sus modificatorias y la presentación de informes de evaluación.

Que las entidades ejecutoras se alineen a los indicadores priorizados por el ente rector a fin de poder medir la contribución de sus intervenciones en el logro de los objetivos de la Política e Igualdad entre Hombres y Mujeres.

Que el plazo de entrega de los informes como ejecutores sea monitoreado permanentemente a fin de que esto no retrase el plazo en la elaboración del informe como supervisor.

7.2. Lista de recomendaciones para cada Entidad Ejecutora orientadas a la mejora en su desempeño respecto al cumplimiento de los objetivos de las Políticas Nacionales.

Que las entidades ejecutoras que no cumplieron con ejecutar la programación de sus actividades estas sean reprogramadas en el II Semestre y expliquen las razones de su reprogramación.

Que las entidades ejecutoras precisen mejor la ejecución de sus actividades en el informe cualitativo.

Que el SISPNAC considere en el aplicativo la fecha de ingreso de los informes.



MATRIZ DE RESULTADOS SEMESTRE I 2017

Cód. Mat.	Política Nacional en Materia de	Cód. Obj.	Objetivo	Producto o Actividad Prioritaria	Indicador Priorizado	Unidad de Medida	Meta Anual	EJECUCIÓN			Avance %	Logros Obtenidos	Problemas Identificados	Medidas Correctivas	Unidad Responsable	
								I SEM	II SEM	TOTAL						
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES NACIONALES Y PRÁCTICAS DEL ESTADO, ASÍ COMO EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS.	REALIZAR EVENTOS DE CARÁCTER INFORMATIVO PARA LA CAPTACIÓN DE MUJERES EN LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN DE LAS FUERZAS ARMADAS (ESCUELAS DE OFICIALES, ESCUELAS TÉCNICAS) Y ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE (ENAMM).	<p>PORCENTAJE DE MUJERES QUE ACCEDEN A UNA VACANTE EN LAS FORMACIÓN DE LAS FUERZAS ARMADAS.</p>	PORCENTAJE	13	13	0	13	100	PRECEDENCIA DE LAS MUJERES EN LAS ESCUELAS DE LAS FUERZAS ARMADAS Y ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE.	PERSONAL FEMENINO QUE SE PRESENTA NO CUMPLE CON LOS REQUISITOS PARA ACCEDER A UNA VACANTE EN LAS ESCUELAS DE LAS FUERZAS ARMADAS Y LA ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE.	MAYOR DIFUSION PERSONAL FEMENINO ACCEDER A OCUPAR UNA VACANTE EN LAS ESCUELAS MILITARES Y EN LA ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE.	EP- MGP - FAP Y ENAMM	MINDEF
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES NACIONALES Y PRÁCTICAS DEL ESTADO, ASÍ COMO EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS.	DIFUSIÓN DE LA LEGISLACIÓN QUE PROMUEVA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO AL EMPLEO.	<p>Nº DE ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN DE LA LEGISLACIÓN VINCULADA A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A CARGOS DIRECTIVOS.</p>	ACTIVIDAD	2	0	0	0	0	LA ELABORACIÓN DEL FOLLETO CONTENIENDO INFORMACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA CONTRATACIÓN Y ACCESO A CARGOS PÚBLICOS, TUVO UN AVANCE DEL 90% Y LA CULMINACIÓN D ELA DIFUSIÓN HA SIDO REPROGRAMADA PARA EL SEGUNDO SEMESTRE 2017	LA UNIDAD DE PERSONAL HA DISPUESTO QUE EL ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL DE LA ENTIDAD, CULMINE Y DIFUNDA EL FOLLETO EN EL MES DE JULIO DE 2017.			
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES NACIONALES Y PRÁCTICAS DEL ESTADO, ASÍ COMO EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS.	APLICAR LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS CONTRATACIONES DE SERVIDORES PÚBLICOS.	<p>PORCENTAJE DE MUJERES QUE LABORAN EN EL SECTOR.</p>	PORCENTAJE	76	33,33	0	33,33	43,86	SE REALIZAN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL ACORDE A LAS DISPOSICIONES NORMATIVAS INTERNAS Y EXTERNAS, PROPICIANDO LA PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS CIUDADANOS.	NINGUNO.	NO HAN SIDO NECESARIAS IMPLEMENTAR MEDIDAS CORRECTIVAS.	PRODUCE	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES NACIONALES Y PRÁCTICAS DEL ESTADO, ASÍ COMO EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS.	ESTABLECER O ACTUALIZAR LA NORMATIVA INTERNA PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.	<p>NÚMERO DE NORMAS INTERNAS APROBADAS PARA PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.</p>	NORMA	5	4	0	4	80	INACAL, IMARPE, ITP Y PRODUCE CUENTAN CON NORMATIVA INTERNA QUE INCORPORA EL TEMA DE LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.	SANIPES NO HA LOGRADO FORMULAR ALGUNA NORMA INTERNA PARA PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.	SANIPES REPROGRAMÓ SU META PARA EL SIGUIENTE SEMESTRE.	PRODUCE	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES NACIONALES Y PRÁCTICAS DEL ESTADO, ASÍ COMO EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS.	INCORPORAR EN LOS EVENTOS DE CAPACITACIÓN EL ENFOQUE DE GÉNERO.	<p>NÚMERO DE EVENTOS DE CAPACITACIÓN QUE INCORPORAN EL ENFOQUE DE GÉNERO.</p>	EVENTO	6	2	0	2	33,33	SE REALIZARON DOS EVENTOS DE CAPACITACIÓN QUE INCORPORAN EL ENFOQUE DE GÉNERO. SANIPES ES LA ENTIDAD DEL SECTOR QUE HA REALIZADO LOS EVENTOS DE CAPACITACIÓN.	NINGUNO.	IMARPE ES LA ENTIDAD DEL SECTOR QUE HA PROGRAMADO EVENTOS DE CAPACITACIÓN PARA EL II SEMESTRE.	PRODUCE	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES NACIONALES Y PRÁCTICAS DEL ESTADO, ASÍ COMO EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS.	COADYUVAR A IMPLEMENTAR LA AGENDA DE DESARROLLO SOSTENIBLE AL 2030 A TRAVÉS DE ACCIONES EN LA TEMÁTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO	<p>Nº DE ACCIONES ACORDADAS EN INSTRUMENTALES SOBRE EL TEMA DE IGUALDAD DE GÉNERO</p>	ACCION	1	2	0	2	200	EN COMISIONES MIXTAS CON BRASIL Y ESPAÑA FUERON ACORDADOS DOS PROYECTOS: FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DE MONITOREO Y EVALUACIÓN EN EL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES Y VISIBILIZANDO EL DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE LAS MUJERES AFROPERUANAS.		DIRECCIÓN DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL (DCI)	REEE	





2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES NACIONALES Y PRÁCTICAS DEL ESTADO, ASÍ COMO EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS.	DIFUSIÓN DE LA LEY DE DESIGUALDAD DE GÉNERO	ÍNDICE DE DESIGUALDAD DE GÉNERO.	ACCION	1	1	0	1	100	SE DIFUNDIÓ POR INTRANET LA LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.	OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS (ORH)	RREE	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES NACIONALES Y PRÁCTICAS DEL ESTADO, ASÍ COMO EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS.	INTERVENCIONES PARA LA PREVENCIÓN DEL EMBARAZO	ADOLESCENTES (15-19 AÑOS) QUE YA SON MADRES O QUE ESTÁN EMBARAZADAS POR PRIMERA VEZ	PORCENTAJE	13	0	0	0	0		DIRECCION GENERAL DE INTERVENCIONES ESTRATEGICAS EN SALUD PUBLICA	MINSA	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES NACIONALES Y PRÁCTICAS DEL ESTADO, ASÍ COMO EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS.	ÓRGANOS CON CAPACIDAD TÉCNICO NORMATIVO QUE PUEDAN DESARROLLAR NORMAS Y POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y/O CUENTEN CON CAPACIDAD PARA TRANSVERSALIZAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ENTIDAD PÚBLICA Y A LOS "MECANISMOS", COMO LAS COMISIONES, COMITÉ, EQUIPO TÉCNICO, REDES, ETC.	NÚMERO DE INSTANCIAS Y MECANISMOS RESPONSABLES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO	INSTANCIA INTERMEDIA	1	0	1	1	100	EL MTPE CUENTA CON UN ÓRGANO COMO ES LA DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, QUE ENTRE OTRAS FUNCIONES ES LA ENCARGADA DE FORMULAR Y EJECUTAR LA POLÍTICA NACIONAL EN MATERIA DE PROMOCIÓN, PROTECCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, ASÍ COMO PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN, EN EL ACCESO, PERMANENCIA Y SALIDA DEL MERCADO DEL TRABAJO DE MUJERES Y GRUPOS VULNERABLES.	DGDFST	MTPE	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES NACIONALES Y PRÁCTICAS DEL ESTADO, ASÍ COMO EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS.	PROMOVER QUE DEL TOTAL DE PERSONAS QUE ACCEDEN A UN PUESTO FORMAL PROMOVIDO POR ALGUNO DE LOS SERVIDORES QUE BRINDA EL MTPE A TRAVÉS DE LOS CENTROS DE EMPLEO, EL 50% SEAN MUJERES.	NÚMERO DE MUJERES QUE ACCEDEN A UN PUESTO LABORAL FORMAL PROMOVIDO POR ALGUNO DE LOS SERVIDORES QUE SE BRINDA A TRAVÉS DE LOS CENTROS DE EMPLEO DEL MTPE.	MUJER	12388	6190	0	6190	49.97	AL PRIMER SEMESTRE 2017 SE HA LOGRADO 17,856 COLOCACIONES EN EL MERCADO LABORAL A TRAVÉS DE LA BOLSA DE TRABAJO DEL CENTRO DE EMPLEO A NIVEL NACIONAL EN LAS DRTPe, REPRESENTANDO LAS MUJERES EL 35.9% (6,410 COLOCACIONES).	DESARROLLO INTERRUMPIDO DE LAS ACTIVIDADES DE LA BOLSA DE TRABAJO DEL CENTRO DE EMPLEO EN LAS REGIONES AFECTADAS POR EL FENOMENO DEL NIÑO COSTERO.	DGSNE	MTPE

2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES NACIONALES Y PRÁCTICAS DEL ESTADO, ASÍ COMO EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS.	PROMOVER PRÁCTICAS EQUITATIVAS E IGUALITARIAS EN EL TRATO Y RELACIONES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTOS TÉCNICOS NORMATIVOS APROBADOS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES Y DOCUMENTACIÓN DEL SECTOR.	1	0	0	0	0	SE ELABORÓ EL PROYECTO DE DIRECTIVA GENERAL QUE ESTABLECE LOS LINEAMIENTOS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES ORALES Y ESCRITAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.	SE ESPERA LA OPINIÓN TÉCNICA SOLICITADA A LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES, POR SER EL ÓRGANO DE LÍNEA ENCARGADO DE EMITIR OPINIÓN TÉCNICA ESPECIALIZADA SOBRE LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS, PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE LOS SECTORES, ORGANISMOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS Y GOBIERNOS REGIONALES Y LOCALES, PARA CONTINUAR CON LOS TRÁMITES NECESARIOS PARA LA EMISIÓN DE LA DIRECTIVA GENERAL EN MENCIÓN.	MTPE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES NACIONALES Y PRÁCTICAS DEL ESTADO, ASÍ COMO EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS.	PROMOVER LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS Y LA GESTIÓN PÚBLICA.	NÚMERO DE PLANES DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUE INCORPORAN EL ENFOQUE DE GÉNERO.	1	1	0	1	100	SE ELABORÓ EL PROYECTO DE DIRECTIVA GENERAL QUE ESTABLECE LOS LINEAMIENTOS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES ORALES Y ESCRITAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.	SE ESPERA LA OPINIÓN TÉCNICA SOLICITADA A LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES, POR SER EL ÓRGANO DE LÍNEA ENCARGADO DE EMITIR OPINIÓN TÉCNICA ESPECIALIZADA SOBRE LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS, PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE LOS SECTORES, ORGANISMOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS Y GOBIERNOS REGIONALES Y LOCALES, PARA CONTINUAR CON LOS TRÁMITES NECESARIOS PARA LA EMISIÓN DE LA DIRECTIVA GENERAL EN MENCIÓN.	MTPE





2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES NACIONALES Y PRÁCTICAS DEL ESTADO, ASÍ COMO EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS.	CONTAR CON UNA NORMA APROBADA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL DE ACUERDO A LA NORMATIVA VIGENTE	Nº DE DOCUMENTOS TÉCNICOS NORMATIVOS APROBADOS CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL DE ACUERDO A LA NORMATIVIDAD VIGENTE	DOCUMENTO TÉCNICO	1	0	0	0	0	0	SE ELABORÓ LA PROPUESTA DE "GUÍA PRÁCTICA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO". INICIALMENTE LA GUÍA ESTABA DIRIGIDA SÓLO AL SECTOR PRIVADO, PERO SE CONSIDERÓ QUE TAMBIÉN DEBERÍA DIRIGIRSE AL SECTOR PÚBLICO, POR LO QUE SE ESTÁ TRABAJANDO EN CONJUNTO CON SERVIR, PARA SU APROBACIÓN.	SE ESTÁ REALIZANDO EL RESPECTIVO SEGUIMIENTO PARA LA APROBACIÓN FINAL DE LA GUÍA.	DGDF/SST	MITPE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL USO DE LAS TIC'S, EN EL MARCO DE LOS PROYECTOS A CARGO DEL FITEL	CAPACITAR A MUJERES EN EL USO DE LAS TIC'S, EN EL MARCO DE LOS PROYECTOS A CARGO DEL FITEL	MUJERES PARTICIPANTES EN CURSOS DE CAPACITACIÓN, RESPECTO AL TOTAL DE CAPACITADOS	PORCENTAJE	30	0	0	0	0	0	SE LOGRÓ LA META PROGRAMADA PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DEL 2017	VICE MINISTERIO DE COMUNICACION ES	MTC	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES NACIONALES Y PRÁCTICAS DEL ESTADO, ASÍ COMO EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS.	DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y ACCESO A CARGOS DIRECTIVOS	CONVOCATORIAS	PORCENTAJE	100	100	0	100	100	63	SE LOGRÓ LA META PROGRAMADA. DE UN TOTAL DE 100 63 CONVOCATORIAS EL 55% FUERON HOMBRES Y EL 45% MUJERES.	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN N.-OFICINA DE PERSONAL	MTC	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES NACIONALES Y PRÁCTICAS DEL ESTADO, ASÍ COMO EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS.	APOYAR LA PROMOCIÓN DE LA PATERNIDAD RESPONSABLE	CUMPLIMIENTO EN EL OTORGAMIENTO DE LICENCIA POR PATERNIDAD	PORCENTAJE	100	63	0	63	63	63	SE ATENDIERON 5 LICENCIAS POR PATERNIDAD HABIÉNDOSE PROGRAMADO 8 ATENCIONES.	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN N.-OFICINA DE PERSONAL	MTC	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES NACIONALES Y PRÁCTICAS DEL ESTADO, ASÍ COMO EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS.	ELABORACIÓN DE INFORMES ANUALES SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY 28983 "LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES"	NÚMERO DE INFORMES ANUALES DE AVANCE EN EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY 28983 "LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES"	INFORME	1	1	0	1	1	100	VISIBILIZAR EN EL INFORME LOS AVANCES DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA A NIVEL NACIONAL EN FUNCIÓN DE 7 EJES TEMÁTICOS DESCRITOS EN EL INFORME CUALITATIVO. POR TANTO, EL INDICADOR EJECUTADO ALCANZÓ LA META PROGRAMADA.	DGIND	MIMP	

2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	REALIZAR ACCIONES INFORMATIVAS SOBRE VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL Y DIFUNDIR EL TOXÍMETRO.	NÚMERO DE ACCIONES EJECUTADAS PARA DIFUNDIR EL TOXÍMETRO COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	28	13	0	13	46,43	SE REALIZÓ CHARLAS PARA DIFUNDIR EL TOXÍMETRO COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, OBTENIÉNDOSE CONCIENTIZAR AL PERSONAL REFERENTE A LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, PROMOVENDO LA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DENTRO DE PLANES NACIONALES FOMENTANDO UN COMPORTAMIENTO EQUITATIVO ENTRE HOMBRE Y MUJERES GARANTIZANDO UNA IGUALDAD DE DERECHOS.	INGRESO RESTRINGIDO AL PORTAL WWW.TOXIMETRO.PE DESDE LA WEB DEL SISTEMA POR LAS RESTRICCIONES DE SEGURIDAD RESPECTO AL SOFTWARE, ADEMÁS DE NO CONTAR CON PRESENCIA EN REDES SOCIALES COMO FACEBOOK Y TWITTER POR MEDIDAS DE SEGURIDAD, DEBIDO A ELLO SE REALIZÓ CHARLAS AL PERSONAL EN RELACION A LA DIFUSIÓN DEL TOXÍMETRO.	SOLICITUD UNIDADES RESPONSABLES INCLUIR EN LA PAGINA WEB INSTITUCIONAL EL ENLACE Y VENTANA EMERGENTE DEL TOXÍMETRO, DGRRRH DEL MINDEF - CCFAA - EP - MGP - FAP - IGN - ENAMIM - CONIDA - ACFFAA - INDECI - GENEPRO - SIMA - SEMAN Y FAME.	MINDEF
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	ATENCIÓN DE CASOS DE DEFENSA PÚBLICA DE VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y OTRAS MODALIDADES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO.	NÚMERO DE CONSULTAS ATENDIDAS A VÍCTIMAS EN DEFENSA PÚBLICA, BASADA EN GÉNERO.	49995	27224	0	27224	54,45	LOS DEFENSORES PÚBLICOS ESPECIALIZADOS EN DEFENSA DE VÍCTIMAS, LOGRÓ ORIENTAR Y ABSOLVER CONSULTAS LEGALES A 27.224 MUJERES AGRAVIADAS, EN DELITOS COMO: VIOLENCIA FAMILIAR, VIOLENCIA SEXUAL, LESIONES, ENTRE OTRAS MODALIDADES.	LA UNIDAD RESPONSABLE DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL PERÚ (SEMAM) NO HA INICIADO SUS OPERACIONES, MOTIVO POR EL CUAL NO HEMOS PODIDO ALCANZAR LA META PROGRAMADA DLE 100%.	DIRECCIÓN GENERAL DE DEFENSA PÚBLICA Y ACCESO A LA JUSTICIA	MINIUS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	ATENCIÓN DE CASOS DE DEFENSA PÚBLICA DE VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y OTRAS MODALIDADES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO.	NÚMERO DE PATROCINIOS ATENDIDOS DE DEFENSA PÚBLICA POR VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y OTRAS MODALIDADES DE VIOLENCIA, BASADA EN GÉNERO.	7101	9591	0	9591	135,07	LOS DEFENSORES PÚBLICOS ESPECIALIZADOS EN DEFENSA DE VÍCTIMAS, ASUMIERON EL PATROCINIO LEGAL DE 9.591 MUJERES AGRAVIADAS EN DELITOS COMO VIOLENCIA FAMILIAR, VIOLENCIA SEXUAL, ACTOS CONTRA EL PUDOR, LESIONES, FEMINICIDIO, HOMICIDIO, TRATA DE PERSONAS, ENTRE OTRAS MODALIDADES.	SE HA REALIZADO LOS TRÁMITES ADMINISTRATIVOS CORRESPONDIENTES, PARA SU OPERATIVIDAD DEL SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL PERÚ - SEMAN.	DIRECCIÓN GENERAL DE DEFENSA PÚBLICA Y ACCESO A LA JUSTICIA	MINIUS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	DIFUNDIR EL TOXÍMETRO EN EL PORTAL WEB INSTITUCIONAL: EN LA SECCIÓN LINKS DE INTERÉS; VENTANA EMERGENTE; Y A TRAVÉS DE LAS REDES SOCIALES (FACEBOOK Y TWITTER).	NÚMERO DE ACCIONES EJECUTADAS PARA DIFUNDIR EL TOXÍMETRO.	24	8	0	8	33,33	SE REALIZÓ 8 ACCIONES DE DIFUSIÓN SOBRE EL TOXÍMETRO EN FACEBOOK Y TWITTER DEL MINIUS.	COORDINACIÓN CON EL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES; A FIN DE CONTAR CON INFORMACIÓN ACTUALIZADA SOBRE EL TOXÍMETRO.	OFICINA GENERAL DE IMAGEN Y COMUNICACION ES	MINIUS





2.	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	DIFUNDIR EL TOXÍMETRO EN EL PORTAL WEB INSTITUCIONAL; EN LA SECCIÓN LINKS DE INTERÉS; VENTANA EMERGENTE; Y A TRAVÉS DE LAS REDES SOCIALES (FACEBOOK Y TWITTER).	NÚMERO DE ACCIONES EJECUTADAS PARA DIFUNDIR EL TOXÍMETRO.	ACCION	2	0	0	0	0	0	0	0	NINGUNO.	LA PÁGINA WEB INSTITUCIONAL SE ENCUENTRA EN PROCESO DE CONSTRUCCIÓN, PROXIMAMENTE SE ESTARÁ CONSIDERANDO EL LINK DEL TOXÍMETRO.	LA OFICINA DE PRENSA E IMAGEN INPE, REALIZARÁ LA DIFUSIÓN DEL TOXÍMETRO EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO.	OFICINA DE PRENSA E IMAGEN - INPE	MINIUS
2.	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	DIFUNDIR EL TOXÍMETRO EN EL PORTAL WEB INSTITUCIONAL; EN LA SECCIÓN LINKS DE INTERÉS; VENTANA EMERGENTE; Y A TRAVÉS DE LAS REDES SOCIALES (FACEBOOK Y TWITTER).	NÚMERO DE ACCIONES EJECUTADAS PARA DIFUNDIR EL TOXÍMETRO.	ACCION	20	1	0	1	0	1	0	1	SE IMPLEMENTÓ EL ICONO DE ACCESO A LA PÁGINA WEB TOXÍMETRO. PE DEL MIMP EN LA 5 SECCIÓN ENLACE DE INTERÉS DE LA PÁGINA WEB: HTTPS://WWW.SUNARP.GOB.PE/ENLACES.ASP .	EN EL SEGUNDO SEMESTRE SE HA PREVISTO DIFUNDIR INFORMACIÓN DEL TOXÍMETRO, A TRAVÉS DEL FACEBOOK Y TWITTER DE LA SUNARP, INVITANDO A LOS USUARIOS A INGRESAR E INFORMARSE DE ESTA HERRAMIENTA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	OFICINA GENERAL DE COMUNICACIONES - SUNARP	MINIUS	
2.	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	REGULAR EN SUS USUARIOS LA CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO, IMPORTANCIA DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD Y DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PADRES.	NÚMERO DE EVENTOS DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.	EVENTO	4	2	0	2	0	2	0	2	SANIPES REALIZÓ EL TALLER DE "CONCEPTO BÁSICO SOBRE GÉNERO" Y EL TALLER DE "RESPONSABILIDADES COMPARTIDAS EN LAS FAMILIAS".	EL ITP TIENE PROGRAMADA SUS ACTIVIDADES PARA EL II SEMESTRE.	PRODUCE	PRODUCE	
2.	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	IMPLEMENTAR NORMATIVA INTERNA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	NORMA INTERNA APROBADA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	NORMA APROBADA	1	0	0	0	0	0	0	0	NINGUNO.	IMARPE HA PROGRAMADO PARA EL II SEMESTRE LA APROBACIÓN DE UNA NORMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	PRODUCE	PRODUCE	
2.	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	IMPLEMENTAR NORMATIVA INTERNA PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 29409 - LICENCIA DE PATERNIDAD.	NORMA INTERNA APROBADA PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 29409 - LICENCIA DE PATERNIDAD.	NORMA APROBADA	1	1	0	1	0	1	0	1	EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL IMARPE, SE INCORPORA ENTRE OTROS ASPECTOS, EL OTORGAMIENTO DE LICENCIA POR PATERNIDAD.	NINGUNO.	PRODUCE	PRODUCE	
2.	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	EJECUTAR ACCIONES PARA DIFUNDIR EL TOXÍMETRO, DE ACUERDO A LOS LINEAMIENTOS GRÁFICOS DEL MVCS. EN EL PORTAL WEB INSTITUCIONAL Y REDES SOCIALES COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	NÚMERO DE ACCIONES EJECUTADAS PARA DIFUNDIR EL TOXÍMETRO EN EL PORTAL WEB INSTITUCIONAL Y REDES SOCIALES.	ACCION	27	0	0	0	0	0	0	0	DEBIDO A LA OCURRENCIA DEL FENÓMENO DEL NIÑO COSTERO, LA DGC TUVO QUE REALIZAR SE ESTÁ PROGRAMANDO PARA EL SEGUNDO SEMESTRE LA DIFUSIÓN DE LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN INSTITUCIONAL SOBRE EL MENSAJE DE #NASOLAFUERZA, ASÍ COMO DIFUNDIR LAS ACCIONES DE RECONSTRUCCIÓN.	SE ESTÁ PROGRAMANDO PARA EL SEGUNDO SEMESTRE LA DIFUSIÓN DE LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN INSTITUCIONAL SOBRE EL MENSAJE DE #NASOLAFUERZA, ASÍ COMO DIFUNDIR LAS ACCIONES DE RECONSTRUCCIÓN.	MVCS	MVCS	

2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES; PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	CUMPLIMIENTO DE LA DIFUSIÓN EN EL PORTAL WEB, REDES SOCIALES (FACEBOOK Y TWITTER) Y POP UP	ACCIONES EJECUTADAS PARA DIFUNDIR EL TOXIMETRO COMO HERRAMIENTA PARA LA PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	ACCION	26	0	0	0	0	0	0	0	0	OFICINA GENERAL DE COMUNICACIONES	MINSA
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES; PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	DESARROLLAR ACCIONES DE PREVENCIÓN EN TEMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO AL INTERIOR DE LA ENTIDAD Y CON SU POBLACIÓN OBJETIVO.	N° DE ACCIONES DE PREVENCIÓN EN TEMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.	EVENTO	2	1	0	1	0	1	0	0	50	DGDFSS	MTPE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES; PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	RESPONSABILIDADES COMPARTIDAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MARCO DE LA CONCILIACIÓN ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR, A TRAVÉS DE GARANTIZAR	NÚMERO DE ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN (CHARLA O TALLER) RESPECTO A LA IMPORTANCIA DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD.	EVENTO	1	0	0	0	0	0	0	0	0	OGRH	MTPE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES; PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	RESPONSABILIDADES COMPARTIDAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MARCO DE LA CONCILIACIÓN ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR, A TRAVÉS DE MEDIDAS Y CONDICIONES QUE PROMUEVAN LAS RESPONSABILIDADES	PORCENTAJE DE HOMBRES QUE LABORAN EN LA INSTITUCIÓN QUE EJERCEN SU DERECHO A LA LICENCIA POR PATERNIDAD, CUANDO LES CORRESPONDA.	PORCENTAJE	100	100	0	100	0	100	0	100	100	OGRH	MTPE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES; PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	GARANTIZAR RESPONSABILIDADES COMPARTIDAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MARCO DE LA CONCILIACIÓN ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR, A TRAVÉS DE MEDIDAS Y CONDICIONES QUE PROMUEVAN LAS RESPONSABILIDADES	NÚMERO DE DECLARACIONES JURADAS DE NO SER DEUDOR/A MOROSO/A.	DECLARACION JURADA	100	114	0	114	0	114	0	114	114	OGRH	MTPE





2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	CAPACITACIONES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO	COLABORADORES CAPACITADOS	NUMERO	128	0	0	0	0	0	0	0	SE ESTÁN REALIZANDO COORDINACIONES CON EL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (MIMP) CON LA FINALIDAD DE REALIZAR UN TALLER PARA TODO EL PERSONAL DE FITEP.	VICEMINISTERIO DE COMUNICACIONES	MTC
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	CAPACITACIÓN EN TEMAS RELACIONADOS A GÉNERO PARA EL PERSONAL DE PVD	TRABAJADORES CAPACITADOS	PORCENTAJE	100	0	0	0	0	0	0	SE PROGRAMARÁN CURSOS SECUENCIALES A FIN DE CAPACITAR LA TOTALIDAD DEL PERSONAL EN TEMAS DE GÉNERO. SE REPROGRAMA PARA EL SEGUNDO SEMESTRE 2017	PROVIAS DE DESCENTRALIZADO	MTC	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE HOMBRE Y MUJERES	INFORME DE CUMPLIMIENTO DE LA ACTIVIDAD	NUMERO	1	0	0	0	0	0	0	ESTÁ PROGRAMADO PARA EL SEGUNDO SEMESTRE	VICEMINISTERIO DE COMUNICACIONES	MTC	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	DESARROLLO DE ACCIONES PARA DIFUNDIR EL TOXÍMETRO COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	NUMERO DE ACCIONES EJECUTADAS PARA DIFUNDIR EL TOXÍMETRO COMO HERRAMIENTA PARA LA PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	DIFUSION REALIZADA	12	5	0	5	0	5	41,67	LA PRINCIPAL FALENCIA ENCONTRADA Y QUE NO PERMITIÓ REALIZAR UNA DIFUSIÓN MÁS EXITOSA, FUE QUE NO SE CONTÓ CON EL BRIEF OFICIAL DE LA CAMPAÑA REPRESENTANTES DE LAS OFICINAS DE COMUNICACIÓN DE LOS SECTORES IMPLICADOS PARA LOGRAR MAYOR IMPACTO EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y REDES SOCIALES	OFICINA GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL E IMAGEN INSTITUCIONAL	MININTER	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	REGISTRO Y ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y OTRAS MODALIDADES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO	NUMERO DE DENUNCIAS ATENDIDAS POR VIOLENCIA FAMILIAR REFERIDAS A LAS INSTANCIAS CORRESPONDIENTES	DENUNCIA PRESENTADA	12	4	0	4	0	33,33	SE DESARROLLARON 5 ACCIONES QUE TUVIERON IMPACTO POSITIVO EN DIFERENTES CANALES, PARA APOYAR A LA DIFUSIÓN MASIVA DEL TOXÍMETRO MEDIANTE: - LA PARTICIPACIÓN DEL SECTOR EN LA FERIA REALIZADA POR EL "TOXÍMETRO" POR PARTE DEL ENTE RECTOR, EL CUAL DEBERÍA CONTENER ARTES GRÁFICAS Y ARCHIVOS EDITABLES DE COLORES Y ELEMENTOS DE IDENTIDAD DE LA CAMPAÑA. - MEDIANTE LA RED SOCIAL TWITTER DEL MININTER QUE CUENTA CON 160 MIL SEGUIDORES, SE DIFUNDIÓ UN TUIT PREVENTIVO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. ELABORACIÓN DE CUADROS ESTADÍSTICOS EN EL QUE SE REGISTRAN LAS DENUNCIAS POR VIOLENCIA FAMILIAR CORRESPONDIENTES A LOS MESES DE ENERO, FEBRERO, MARZO Y ABRIL DEL 2017.	DIRECCION GENERAL DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES DEL MININTER	MININTER		

2	HOMBRES Y MUJERES	2.2	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	REGISTRO Y ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y OTRAS MODALIDADES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO	NÚMERO DE DENUNCIAS ATENDIDAS POR VIOLENCIA FAMILIAR, REFERIDAS A INSTANCIAS CORRESPONDIENTES	DENUNCIA PRESENTADA	12	3	0	3	ELABORACIÓN DE CUADROS ESTADÍSTICOS EN EL QUE SE REGISTRAN LAS DENUNCIAS POR 25 VIOLENCIA SEXUAL CORRESPONDIENTES A LOS MESES DE ENERO, FEBRERO Y MARZO.	NO SE IDENTIFICARON LA INFORMACIÓN CORRESPONDIENTE A LOS MESES ABRIL, MAYO Y JUNIO NO HAN SIDO PROCESADOS POR LOS ORGANOS CORRESPONDIENTES	DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES DEL MININTER	
2	HOMBRES Y MUJERES	2.2	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	REGISTRO Y ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y OTRAS MODALIDADES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO	NÚMERO DE DENUNCIAS ATENDIDAS POR FEMINICIDIOS.	DENUNCIA PRESENTADA	12	4	0	4	ELABORACIÓN DE CUADROS ESTADÍSTICOS EN EL QUE SE REGISTRAN LAS DENUNCIAS POR 33,33 VIOLENCIA FAMILIAR CORRESPONDIENTES A LOS MESES DE ENERO, FEBRERO, MARZO Y ABRIL DEL 2017.	DEMORA EN LA REMISION DE LA INFORMACION ESTADISTICA POR PARTE DE LAS REGIONES POLICIALES HACIA LA DIVISION DE ESTADISTICA DE LA PNP, POR ENDE, SE OCASIONA UN RETRASO EN OBTENER INFORMACION ACTUALIZADA.	DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES DEL MININTER	
2	HOMBRES Y MUJERES	2.2	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	ACCIONES EJECUTADAS PARA DIFUNDIR EL TOXIMETRO COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS USUARIOS DE LOS PROGRAMAS SOCIALES DEL MIDIS.	NÚMERO DE ACCIONES EJECUTADAS PARA DIFUNDIR EL TOXIMETRO COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS USUARIOS DE LOS PROGRAMAS SOCIALES DEL MIDIS.	ACCION	39	15	0	15	CUNA MÁS SE LOGRÓ REALIZAR 05 ACCIONES DE DIFUSIÓN DEL TOXIMETRO A LOS USUARIOS DEL PROGRAMA, A TRAVÉS DE LAS REDES SOCIALES COMO EL FACEBOOK, TWITTER Y PÁGINA WEB DEL PROGRAMA. A TRAVÉS DE LA PÁGINA WEB SE REALIZÓ LA PUBLICACIÓN DE LA SIGUIENTE MANERA: 1.- IMAGEN EMERGENTE QUE SE MUESTRA EN EL INICIO DE LA PÁGINA WEB DEL PROGRAMA, ESTA IMAGEN ESTÁ ENLAZADA AL TEST DEL TOXIMETRO. LA PUBLICACIÓN SE REALIZÓ LOS SIGUIENTES DÍAS: 15 DE FEBRERO, 16 DE MARZO, 19 DE ABRIL, 15 DE MAYO Y 19 DE JUNIO. 2.- PESTAÑA QUE SE ENCUENTRA EN LA PARTE INFERIOR DE LA PÁGINA WEB DEL PROGRAMA LA CUAL ES PERMANENTE Y ESTA ENLAZADA AL TEST DEL TOXIMETRO. JUNTOS: EN EL PROCESO DE LAS ACCIONES DE COMPARAMIENTO FAMILIAR EL PROGRAMA JUNTOS ENCUENTRAN PROGRAMADAS EN EL II	CUNA MAS: DEMORA EN LA APROBACION DE USO DE BANNER GRAFICOS REFERIDOS AL TOXIMETRO POR PARTE DEL MIMP	DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES DEL MIMP PARA LA APROBACION Y ENTREGA DE MATERIAL GRAFICO. PARA PODER LLEGAR A LA META ANUAL SE PUBLICARON 4 MENSAJES POR MES SOBRE EL TOXIMETRO EN LAS REDES SOCIALES	MIDIS





2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	<p>IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.</p>	<p>ACCIONES EJECUTADAS PARA DIFUNDIR EL TOXIMETRO COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS SERVIDORES DE LA SEDE CENTRAL Y PROGRAMAS SOCIALES DEL MIDIS.</p>	<p>NÚMERO DE ACCIONES EJECUTADAS PARA DIFUNDIR EL TOXIMETRO COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS SERVIDORES DE LA SEDE CENTRAL Y PROGRAMAS SOCIALES DEL MIDIS.</p>	<p>131</p>	<p>23</p>	<p>0</p>	<p>23</p>	<p>17,56</p>	<p>SEDE CENTRAL: SE REALIZARON 08 ACCIONES DE DIFUSIÓN: 1) EN EL MES DE ENERO, A TRAVÉS DEL AULA VIRTUAL DEL MIDIS SE EJECUTÓ EL CURSO VIRTUAL DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL. 2) MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO SE DIFUNDIÓ COMUNICADO SOBRE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL. 3. MEDIANTE EL PROGRAMA DE INDUCCIÓN DE ENERO A JUNIO 2017, SE REALIZARON UN TOTAL DE 06 INDUCCIONES A LOS TRABAJADORES A TRAVÉS DE LAS CUALES SE DIFUNDE LA RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 048/2017-MIDIS, DE FECHA 29 DE MARZO DE 2017, QUE APRUEBA LA GUÍA N° 001-2017-MIDIS "GUÍA PARA ORIENTAR LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MIDIS".</p> <p>QALI WARMA: SE REALIZARON 04 ACCIONES A TRAVÉS DE MENSAJES ELECTRÓNICOS QUE ENLAZABAN DIRECTAMENTE AL TEST DEL TOXIMETRO SE PUDO LOGRAR DE MANERA OPORTUNA LA DIFUSIÓN DEL TOXIMETRO ENTRE LOS SERVIDORES DEL PNAE QALI WARMA.</p>	<p>SEDE CENTRAL: SE REALIZARON 08 ACCIONES DE DIFUSIÓN: 1) EN EL MES DE ENERO, A TRAVÉS DEL AULA VIRTUAL DEL MIDIS SE EJECUTÓ EL CURSO VIRTUAL DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL. 2) MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO SE DIFUNDIÓ COMUNICADO SOBRE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL. 3. MEDIANTE EL PROGRAMA DE INDUCCIÓN DE ENERO A JUNIO 2017, SE REALIZARON UN TOTAL DE 06 INDUCCIONES A LOS TRABAJADORES A TRAVÉS DE LAS CUALES SE DIFUNDE LA RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 048/2017-MIDIS, DE FECHA 29 DE MARZO DE 2017, QUE APRUEBA LA GUÍA N° 001-2017-MIDIS "GUÍA PARA ORIENTAR LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MIDIS".</p> <p>QALI WARMA: SE REALIZARON 04 ACCIONES A TRAVÉS DE MENSAJES ELECTRÓNICOS QUE ENLAZABAN DIRECTAMENTE AL TEST DEL TOXIMETRO SE PUDO LOGRAR DE MANERA OPORTUNA LA DIFUSIÓN DEL TOXIMETRO ENTRE LOS SERVIDORES DEL PNAE QALI WARMA.</p>	<p>SEDE CENTRAL: DEBIDO A LOS CAMBIOS REALIZADOS EN LA COORDINACIÓN DE BIENESTAR SOCIAL NO SE COMPLETARON LAS ACCIONES</p> <p>CUNA MÁS: EN EL MARCO DEL PDP APROBADO MEDIANTE LA RDE N° 387-2017-FORTALECERÁ LA INFORMACIÓN RESPECTO A LA HERRAMIENTA DEL TOXIMETRO</p> <p>QALI WARMA: PARA EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO ANUAL SE INCREMENTARÁ EL CRONOGRAMA DE EMISIÓN MENSUALMENTE, ASÍ COMO SU DIFUSIÓN EN OTRAS PLATAFORMAS DE COMUNICACIÓN QUE CUENTA LA UNIDAD DE COMUNICACIÓN E IMAGEN COMO BOLETÍN INFORMATIVO (QALI WARMA) Y QW CONTACTO Y EL REPROGRAMANDO SU</p>	<p>SEDE CENTRAL: SE REALIZARON 08 ACCIONES DE DIFUSIÓN: 1) EN EL MES DE ENERO, A TRAVÉS DEL AULA VIRTUAL DEL MIDIS SE EJECUTÓ EL CURSO VIRTUAL DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL. 2) MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO SE DIFUNDIÓ COMUNICADO SOBRE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL. 3. MEDIANTE EL PROGRAMA DE INDUCCIÓN DE ENERO A JUNIO 2017, SE REALIZARON UN TOTAL DE 06 INDUCCIONES A LOS TRABAJADORES A TRAVÉS DE LAS CUALES SE DIFUNDE LA RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 048/2017-MIDIS, DE FECHA 29 DE MARZO DE 2017, QUE APRUEBA LA GUÍA N° 001-2017-MIDIS "GUÍA PARA ORIENTAR LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MIDIS".</p> <p>QALI WARMA: SE REALIZARON 04 ACCIONES A TRAVÉS DE MENSAJES ELECTRÓNICOS QUE ENLAZABAN DIRECTAMENTE AL TEST DEL TOXIMETRO SE PUDO LOGRAR DE MANERA OPORTUNA LA DIFUSIÓN DEL TOXIMETRO ENTRE LOS SERVIDORES DEL PNAE QALI WARMA.</p>	<p>LA EXPERIENCIA DEL TOXIMETRO COMO HERRAMIENTA PARA DETECTAR SIGNOS DE VIOLENCIA HA PERMITIDO VALIDAR LA NECESIDAD DE ELABORAR UNA VERSIÓN DEL TOXIMETRO PARA PÚBLICO DE 13 A 17 AÑOS, CON EL FIN DE PREVENIR LA VIOLENCIA EN LA ETAPA DE ENAMORAMIENTO. ASIMISMO, MODIFICAR DE MANERA PERMANENTE LOS CUESTIONARIOS CON EL FIN DE QUE LAS PERSONAS DETECTEN OTROS SIGNOS DE VIOLENCIA QUE PASAN DESAPERCIBIDOS EN LA RELACIÓN DE PAREJA. EL PÚBLICO CONSIDERA EL TOXIMETRO ÚTIL COMO MEDIDA DE PREVENCIÓN EN LA RELACIÓN DE PAREJA.</p>	<p>SE IDENTIFICARON PROBLEMAS TÉCNICOS PARA BAJAR LA APLICACIÓN POR PERMISOS REQUERIDOS POR EL SISTEMA SE IDENTIFICARON DEFICIENCIAS EN EL CRITERIO DE PUNTAJE EN EL CUESTIONARIO LA APLICACIÓN SOLO ES PARA SISTEMA ANDROID</p>	<p>SE MEJORÓ EL ACCESO A LA APP SE MEJORÓ EL CRITERIO DE PUNTAJE</p>	<p>OC</p>	<p>MIMP</p>
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	<p>IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.</p>	<p>IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES PARA LA IDENTIFICACIÓN DE SEÑALES DE RIESGO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA RELACIÓN DE PAREJA</p>	<p>NÚMERO DE ACCIONES EJECUTADAS PARA DIFUNDIR EL TOXIMETRO COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS SERVIDORES DE LA SEDE CENTRAL Y PROGRAMAS SOCIALES DEL MIDIS.</p>	<p>26</p>	<p>31</p>	<p>0</p>	<p>31</p>	<p>119,23</p>	<p>ACCION</p>	<p>SE IDENTIFICARON PROBLEMAS TÉCNICOS PARA BAJAR LA APLICACIÓN POR PERMISOS REQUERIDOS POR EL SISTEMA SE IDENTIFICARON DEFICIENCIAS EN EL CRITERIO DE PUNTAJE EN EL CUESTIONARIO LA APLICACIÓN SOLO ES PARA SISTEMA ANDROID</p>	<p>SE MEJORÓ EL ACCESO A LA APP SE MEJORÓ EL CRITERIO DE PUNTAJE</p>	<p>OC</p>	<p>MIMP</p>				

<p>2. IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p>	<p>2.2</p>	<p>IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES; PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.</p>	<p>SERVICIOS DE ATENCIÓN EN ADOLESCENTES DE 12 A 17 AÑOS DE EDAD QUE SUFREN VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y OTRAS MODALIDADES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO</p>	<p>NÚMERO DE CASOS ATENDIDOS POR VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y OTRAS MODALIDADES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO EN ADOLESCENTES DE 12 A 17 AÑOS DE EDAD</p>	<p>CASOS</p>	<p>8121</p>	<p>5490</p>	<p>0</p>	<p>5490</p>	<p>67,6</p>	<p>AL I SEMESTRE 2017 UN TOTAL DE 5,490 ADOLESCENTES DE 12 A 17 AÑOS AFECTADOS POR HECHOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR Y PERSONAS AFECTADAS POR VIOLENCIA SEXUAL. RECIBIERON ATENCIÓN INTEGRAL, ESPECIALIZADA E INTERDISCIPLINARIA PARA CONTRIBUIR A SU PROTECCIÓN, RECUPERACIÓN Y ACCESO A LA JUSTICIA, DE LOS CUALES EL 38,9% SON POR VIOLENCIA PSICOLÓGICA, EL 31,5% SON POR VIOLENCIA SEXUAL, EL 29,3% SON POR VIOLENCIA FÍSICA Y UN 0,3% SON POR VIOLENCIA ECONÓMICA PATRIMONIAL.</p>	<p>LA ALTA MOVILIDAD DE LOS/AS PROFESIONALES DEL SERVICIO CEM/ASI COMO LAS DIFICULTADES PRESENTADAS PARA LOGRAR LOS REEMPLAZOS, DERIVADOS DE LA FALTA DE OFERTA DE PROFESIONALES Y EL NIVEL REMUNERATIVO NO COMPETITIVO CON EL MERCADO PERUDICAN LA IMPLEMENTACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DEL SERVICIO.</p>	<p>SE HA GESTIONADO EL PEDIDO DE CONTRATACION DE PERSONAL A RRHH CON LA FINALIDAD DE OCUPAR LAS PLAZAS (LIBRES Y/O DESIERTAS) DE LOS CEM A NIVEL NACIONAL</p>	<p>PNCVFS</p>	<p>MIMP</p>
<p>2. IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p>	<p>2.2</p>	<p>IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES; PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.</p>	<p>SERVICIOS DE PROTECCIÓN A NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES EN SITUACIÓN DE CALLE</p>	<p>NÚMERO DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES EN SITUACIÓN DE CALLE USUARIOS/AS DE INTERVENCIONES DE LA ENTIDAD PÚBLICA</p>	<p>PERSONA</p>	<p>8312</p>	<p>3080</p>	<p>0</p>	<p>3080</p>	<p>37,05</p>	<p>EN EL PERIODO ENERO-MAYO, SE LOGRÓ QUE 3,080 NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES EN SITUACIÓN DE CALLE, SEAN USUARIOS DE LAS INTERVENCIONES DEL SERVICIO CUAL REPRESENTA UN 37 % DE AVANCE DE LA META ANUAL, SIGNIFICANDO QUE SE LES RESTITUYA SUS DERECHOS A LA EDUCACIÓN, A LA PROTECCIÓN, FORTALECIMIENTO DE SUS HABILIDADES PERSONALES Y SOCIALES Y PARTICIPEN EN TALLERES PARA QUE SUPEREN SITUACIONES DE RIESGO Y PELIGRO, EVITANDO SU OCURRENCIA.</p>	<p>ELABORACION DE REQUERIMIENTOS PARA EL REEMPLAZO DEL PERSONAL CONTRATACION DE TERCEROS POR APOYEN EN LA ATENCION DE NNA REALIZAR EL SEGUIMIENTO Y COORDINACIONES PARA SUBSANAR OBSERVACIONES</p>	<p>PNY</p>	<p>MIMP</p>	
<p>2. IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p>	<p>2.2</p>	<p>IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES; PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.</p>	<p>SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS QUE SUFREN VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y OTRAS MODALIDADES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO</p>	<p>NÚMERO DE CASOS ATENDIDOS POR VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y OTRAS MODALIDADES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO</p>	<p>CASOS</p>	<p>87922</p>	<p>40925</p>	<p>0</p>	<p>40925</p>	<p>46,55</p>	<p>AL I SEMESTRE 2017, UN TOTAL DE 40,925 PERSONAS AFECTADAS POR HECHOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR Y PERSONAS AFECTADAS POR VIOLENCIA SEXUAL. RECIBIERON ATENCIÓN INTEGRAL, ESPECIALIZADA E INTERDISCIPLINARIA PARA CONTRIBUIR A SU PROTECCIÓN, RECUPERACIÓN Y ACCESO A LA JUSTICIA, DE LOS CUALES EL 51,8% SON POR VIOLENCIA PSICOLÓGICA, EL 38,2% SON POR VIOLENCIA FÍSICA, EL 9,5% SON POR VIOLENCIA SEXUAL Y UN 0,5% SON POR VIOLENCIA ECONÓMICA PATRIMONIAL.</p>	<p>LA ALTA MOVILIDAD DE LOS/AS PROFESIONALES DEL SERVICIO CEM/ASI COMO LAS DIFICULTADES PRESENTADAS PARA LOGRAR LOS REEMPLAZOS, DERIVADOS DE LA FALTA DE OFERTA DE PROFESIONALES Y EL NIVEL REMUNERATIVO NO COMPETITIVO CON EL MERCADO PERUDICAN LA IMPLEMENTACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DEL SERVICIO.</p>	<p>SE HA GESTIONADO EL PEDIDO DE CONTRATACION DE PERSONAL A RRHH CON LA FINALIDAD DE OCUPAR LAS PLAZAS (LIBRES Y/O DESIERTAS) DE LOS CEM A NIVEL NACIONAL</p>	<p>PNCVFS</p>	<p>MIMP</p>





2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	SERVICIOS DE ATENCIÓN EN NIÑAS Y NIÑOS DE 9 A 11 AÑOS DE EDAD QUE SUFREN VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y OTRAS MODALIDADES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO	NÚMERO DE CASOS ATENDIDOS POR VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y OTRAS MODALIDADES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO EN NIÑAS Y NIÑOS DE 9 A 11 AÑOS DE EDAD	11225	2629	0	2629	0	2629	23,42	AL I SEMESTRE 2017 UN TOTAL DE 2,629 NN DE 9 A 11 AÑOS AFECTADOS POR HECHOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR Y PERSONAS AFECTADAS POR VIOLENCIA SEXUAL, RECIBIERON ATENCIÓN INTEGRAL, ESPECIALIZADA E INTERDISCIPLINARIA PARA CONTRIBUIR A SU PROTECCIÓN, RECUPERACIÓN Y ACCESO A LA JUSTICIA, DE LOS CUALES EL 49.9% SON POR VIOLENCIA PSICOLÓGICA, EL 29.8% SON POR VIOLENCIA FÍSICA, EL 20.1% SON POR VIOLENCIA SEXUAL Y UN 0.4% SON POR VIOLENCIA ECONÓMICA PATRIMONIAL.	LA ALTA MOVILIDAD DE LOS/AS PROFESIONALES DEL SERVICIO CEM ASI COMO LAS DIFICULTADES PRESENTADAS PARA LOGRAR LOS REEMPLAZOS, DERIVADOS DE LA FALTA DE OFERTA DE PROFESIONALES Y EL NIVEL REMUNERATIVO NO COMPETITIVO CON EL MERCADO PERLUDICAN LA IMPLEMENTACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DEL SERVICIO.	PNCVFS	MIMP
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	CONTAR CON UNA INSTANCIA O MECANISMO QUE SE ENCARGUE DE GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO	NÚMERO DE INSTANCIAS O MECANISMOS RESPONSABLES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO	1	0	0	0	0	0	0	ESTA POLÍTICA ESTÁ PROGRAMADA PARA SER CUMPLIDA EN EL II SEMESTRE DE 2017	OFICINA DE PERSONAL - OGA	MINCETUR	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	ESTABLECER COMPENSACIONES PARA LOS SERVIDORES DE LA ENTIDAD EN RELACIÓN A LAS FUNCIONES QUE REALICE Y NO EN MÉRITO AL GÉNERO, SIN PERJUICIO DE MANTENER EL PORCENTAJE ESTABLECIDO POR LEY	PORCENTAJE DE BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA ENTIDAD PÚBLICA	11	1,68	0	1,68	0	1,68	15,27	EXISTEN 592 SERVIDORES; EN EL CUAL LAS MUJERES PERCIBEN UNA REMUNERACIÓN POR EL IMPORTE TOTAL DE S/ 1, 764, 945.00 SOLES (50.84%) Y LOS VARONES PERCIBEN UNA REMUNERACIÓN POR EL IMPORTE TOTAL DE S/ 1, 706, 348.00 SOLES (49.16%). LA BRECHA SALARIA SE ENCUENTRA A FAVOR DE LAS MUJERES POR 1,68% EN RELACIÓN DE LOS VARONES.	OFICINA DE PERSONAL - OGA	MINCETUR	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	ELABORAR UN DIAGNÓSTICO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO, EN EL MARCO DE LA RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 00000-2016-117	NÚMERO DE DIAGNÓSTICO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO DE COMPETENCIA DEL MINIUJ.	1	0	0	0	0	0	0	ESTÁ PROGRAMADA EN EL II SEMESTRE 2017.	DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS HUMANOS	MINIUJ	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEBE SER MAYOR AL 15%.	PORCENTAJE DE BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES POR REGIMEN LABORAL	15	4	0	4	0	4	26,67	EL PROMEDIO DE LAS DIFERENCIAS DE SUELDOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CARGOS DE ASESOR (A), FUNCIONARIO (A), DIRECTIVO (A), PROFESIONAL Y TÉCNICO, CONTRATADOS EN EL MARCO DEL DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057 Y 276, ASCIENDE AL 4%.	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN - OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	MINIUJ	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	IMPLEMENTAR Y MANTENER ACTUALIZADO EL SERVICIO DE LACTARIO INSTITUCIONAL.	NÚMERO DE ENTIDADES QUE CUENTAN CON LACTARIOS.	7	3	0	3	0	3	42,86	SANIPES NO HA PROGRAMADO LA IMPLEMENTACIÓN DEL LACTARIO PARA EL I SEMESTRE. SANIPES IMPLEMENTARÁ EL LACTARIO DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE.	PRODUCE	PRODUCE	

2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	EL COMITÉ ELABORA DE INFORMES DE EVALUACIÓN SEMESTRAL DEL PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.	NÚMERO DE MECANISMOS RESPONSABLES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO	MECANISMO IMPLEMENTADO	1	0	0	0	0	0	SE PLANTEA HACER EL PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL SEGUNDO SEMESTRE.	SENCICO	MVCS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	IGUALDAD DE GÉNERO ACORTANDO LAS DISTANCIAS ENTRE EL CUADRO COMPARATIVO SOBRE REMUNERACIONES PERCIBIDAS POR HOMBRES Y MUJERES EN CADA NIVEL Y/O GRUPO	BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES	PORCENTAJE	0,12	0,09	0	0,09	75		SEDAPAL	MVCS	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	PERCIBIDAS POR HOMBRES Y MUJERES EN CADA NIVEL Y/O GRUPO	PORCENTAJE DE BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PÚBLICO	ACCION	1	0	0	0	0		OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS (ORH)	RREE	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	IMPLEMENTAR SERVICIOS QUE GARANTICEN EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS EN EDAD FÉRTIL.	NÚMERO DE LACTARIOS IMPLEMENTADOS.	LACTARIO	1	1	0	1	100	EL LACTARIO INSTITUCIONAL SE MANTUVO OPERATIVO DURANTE TODO EL 1ER. SEMESTRE DEL 2017, AL SERVICIO DE LAS MADRES TRABAJADORAS DEL MTPE Y SUNAFIL CON HIJAS/OS LACTANTES.	OGRH	MTPE	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	IMPLEMENTAR SERVICIOS QUE GARANTICEN EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS EN EDAD FÉRTIL.	NÚMERO DE MUJERES CON HIJAS/OS LACTANTES QUE HAN HECHO USO DEL LACTARIO INSTITUCIONAL.	PERSONA	18	6	0	6	33,33	SE HA BENEFICIADO A 06 MADRES TRABAJADORAS (03 DEL MTPE Y 03 DE SUNAFIL), CON HIJAS/OS LACTANTES, HACIENDO USO DEL LACTARIO INSTITUCIONAL, CIFRA QUE REPRESENTA EL 67% RESPECTO DE LA META SEMESTRAL PROGRAMADA.	OGRH	MTPE	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	REALIZAR ACCIONES QUE GARANTICEN EL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS CARGOS DIRECTIVOS EN EL OEFA	% DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DEL OEFA	MUJER	20	71	0	71	355	OEFA CUENTA CON 12 MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN SU SEDE CENTRAL, LO CUAL SUPERA LA META ESTABLECIDA PARA EL PRIMER SEMESTRE DEL PRESENTE AÑO. ESTE NÚMERO REPRESENTA APROXIMADAMENTE EL 71% DE CARGOS DIRECTIVOS DE LA INSTITUCION.	OEFA-OFFICINA DE ADMINISTRACION	MINAM	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	REALIZACIÓN DE ACCIONES ESTRATÉGICAS DESDE EL "OBSERVATORIO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO" PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR	PORCENTAJE DE BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR	PLAN	1	0	0	0	0		DIRECCIÓN GENERAL PARA LA SEGURIDAD DEMOCRÁTICA	MININTER	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	IDENTIFICACIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR	PORCENTAJE DE BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA ENTIDAD	INFORME	6	0	0	0	0		DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS	MININTER	





<p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p> <p>2</p>	<p>2.3</p> <p>GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.</p>	<p>INSTANCIAS O MECANISMOS RESPONSABLES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO EN EL SECTOR SOCIAL, SEDE CENTRAL Y PROGRAMAS SOCIALES DEL MIDIS.</p>	<p>NÚMERO DE INSTANCIAS O MECANISMOS RESPONSABLES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL, SEDE CENTRAL Y PROGRAMAS SOCIALES DEL MIDIS.</p>	<p>INFORME</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>	<p>DURANTE EL PERIODO ENERO-JUNIO 2017, SI BIEN NO SE CONCLUYÓ CON LA ELABORACIÓN DE LA INSTANCIA RESPONSABLE DE LA COORDINACIÓN Y ARTICULACIÓN INTRASTRUCTURAL DEL MIDIS QUE COADYUVE CON LA IMPLEMENTACIÓN DE LA DIMENSIÓN (QUE CONSIDERA LA DIMENSIÓN TRANSVERSAL DE GÉNERO), MEDIANTE LA OPERATIVIDAD INTERNA DEL SINADIS, SE PUEDE SEÑALAR COMO PARTE DE LOS LOGROS, QUE ÉSTE INDICADOR HA SIDO INCORPORADO COMO TAREA EN EL POI 2017 DEL MIDIS, ASÍ COMO, INCLUIDO COMO PARTE DE LAS PRIORIDADES 2017 DE LA INSTITUCIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO 2012-2017, ASEGURANDO DE ESTA MANERA SU DEBIDA EJECUCIÓN Y SOSTENIBILIDAD.</p>	<p>ESCASO PERSONAL PARA EL DESARROLLO TOTAL DE LOS PRODUCTOS, EL CUAL HA ESTADO DEDICADO A LA ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DE LA PNDIS; ELABORACIÓN DE LINEAMIENTOS; ENTRE OTROS DOCUMENTOS DE GESTIÓN.</p>	<p>REPROGRAMACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PRODUCTO PARA EL II SEMESTRE 2017.</p> <p>DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS</p>	<p>MIDIS</p>
<p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p> <p>2</p>	<p>2.3</p> <p>GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.</p>	<p>ACCIONES PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA SEDE CENTRAL Y PROGRAMAS SOCIALES DEL MIDIS.</p>	<p>PORCENTAJE PROMEDIO DE BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA SEDE CENTRAL Y PROGRAMAS SOCIALES DEL MIDIS.</p>	<p>8</p> <p>8</p> <p>0</p> <p>8</p> <p>100</p>	<p>EN PROMEDIO, A NIVEL SEDE CENTRAL Y PROGRAMAS SOCIALES, LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES REPRESENTA UN 4%, SIENDO FAVORABLE PARA LAS MUJERES.</p> <p>SEDE CENTRAL: EN PROMEDIO LAS MUJERES TIENEN INGRESOS 0.16% MAYORES QUE LOS HOMBRES, QUE ES MENOR A LA BRECHA SALARIAL MÁXIMA DEL 15%.</p> <p>QALI WARMA: EL PORCENTAJE DE LA BRECHA SALARIAL, ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL PHAECW ASCIENDE A 6.3%, QUE ES MENOR A LA BRECHA SALARIAL MÁXIMA DEL 15%.</p> <p>JUNTOS: EL PROGRAMA JUNTOS HA LOGRADO MANTENER UNA BRECHA DEL 9%, QUE ES MENOR A LA BRECHA SALARIAL MÁXIMA DEL 15% (LAS MUJERES GANAN MÁS QUE LOS HOMBRES), SEGÚN PLANILLA AL MES DE JUNIO DEL PRESENTE AÑO.</p> <p>PENSIÓN 65: AL I SEMESTRE EXISTE UNA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL PROGRAMA PENSIÓN 65 DE 8.6%, QUE ES MENOR A LA BRECHA SALARIAL MÁXIMA DEL 15%.</p>	<p>ES PRECISO SEÑALAR QUE, EN BASE A LAS COORDINACIONES EFECTUADAS CON EL SUPERVISOR DE LA MATERIA, EN EL SISTEMA INFORMÁTICO DE POLÍTICAS NACIONALES – SISFNAC, SE ESTARÍA REGISTRANDO EL VALOR DE 8%, PARA OBTENER UN 100%, DEBIDO A QUE EL SISTEMA NO PERMITE CONSIGNAR VALORES NEGATIVOS, YA QUE LA BRECHA SE DA DE MANERA INVERSA.</p>	<p>MIDIS</p>	

2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	IMPLEMENTACIÓN DE INSTANCIAS O MECANISMOS RESPONSABLES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO	NÚMERO DE INSTANCIAS O MECANISMOS RESPONSABLES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	DGTES	MIMP
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MIMP	PORCENTAJE DE BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA ENTIDAD PÚBLICA	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	OGRH	MIMP
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MIMP	PORCENTAJE DE BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA ENTIDAD PÚBLICA	15	16.19	0	16.19	107.93	NO SE APLICA PORQUE AÚN EXISTE BRECHA DE 16.19%	EXISTEN VARIACIONES DE REMUNERACIONES POR LA MISMA FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA EL PERSONAL EN LAS DIFERENTES UNIDADES ORGÁNICAS, AFIN DE UNIFORMIZAR CRITERIOS Y DISEÑO SALARIAL	EVALUACIÓN PARA LA NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES POR LA MISMA FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA EL PERSONAL EN LAS DIFERENTES UNIDADES ORGÁNICAS, AFIN DE UNIFORMIZAR CRITERIOS Y DISEÑO SALARIAL	INABIF	MIMP			
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MIMP	PORCENTAJE DE BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA ENTIDAD PÚBLICA	15	15	0	15	100	SE REPORTA UNA BRECHA SALARIAL DE 8% ENTRE HOMBRES Y MUJERES. POR LO QUE, SE HA SUPERADO LA META PREVISTA EN 7%.	NO SE APLICARON MEDIDAS CORRECTIVAS	CONADIS	MIMP				
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MIMP	PORCENTAJE DE BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA ENTIDAD PÚBLICA	14	0	0	0	0			PNCVFS	MIMP				
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DE TOMA DE DECISIÓN (NO INCLUYE OFICINAS COMERCIALES DEL PERÚ EN EL EXTERIOR)	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DE TOMA DE DECISIÓN (NO INCLUYE OFICINAS COMERCIALES DEL PERÚ EN EL EXTERIOR)	50	46.38	0	46.38	92.76	LOS CARGOS DE DIRECCIÓN OCUPADOS SON 69, DE LOS CUALES 32 (46.38%) SE ENCUENTRAN OCUPADOS POR MUJERES Y 37 (53.62%) SON OCUPADOS POR VARONES.		OFICINA DE PERSONAL - OGA	MINCETUR				
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	ENFOQUE DE GÉNERO EN EL ENCARGO DE FUNCIONES Y/O RATIFICACIÓN DE CARGOS DIRECTIVOS Y EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS	50	53	0	53	106	EL ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN CUENTA CON 17 CARGOS DIRECTIVOS, SEGUN ORGANIGRAMA, DE LOS CUALES 9 SON OCUPADOS POR MUJERES.	NINGUNA	JEFATURA INSTITUCIONAL, OFICINA TÉCNICA ADMINISTRATIVA, OFICINA DE PERSONAL	CULTURA				
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	ACCESO DE LAS MUJERES A OCUPAR CARGOS DIRECTIVOS	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS	18	32	0	32	177.78	DE UN TOTAL DE 22 PUESTOS DIRECTIVOS CUBIERTOS EN EL IRTP, 07 ESTÁN OCUPADOS POR MUJERES QUE EQUIVALE A 31.81% EN LOS CARGOS SIGUIENTES: DIRECTORA GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO, DIRECTORA GENERAL DE ASESORÍA LEGAL, JEFA DE LA OFICINA DE FINANZAS, JEFA DE LA OFICINA DE LOGÍSTICA (E), SECRETARIA DEL CONSEJO DIRECTIVO, GERENTA DE TELEVISIÓN (E) Y JEFA DE LA DIVISIÓN DE OPERACIONES DE PRODUCCIÓN	NINGUNO	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	CULTURA				





2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	PROMOVER EL ACCESO DE MUJERES A CARGOS DIRECTIVOS EN EL SECTOR DEFENSA.	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO.	30	22	0	22	73.33	SE HA AVANZADO EN LA INCORPORACIÓN DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DE LA ENTIDAD.	CONSIDERAR AL PERSONAL FEMENINO PARA QUE OCUPE CARGOS DIRECTIVOS DEL SECTOR.	AMPLIAR PROGRESIVAMENTE LA INCORPORACIÓN DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DEL SECTOR.	DGRRH DEL MINDEF - INDECI - CENEPREP	MINDEF
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	NÚMERO DE TRABAJADORES EN CARGOS DE TOMA DE DECISIÓN	NÚMERO DE MUJERES EN CARGOS DE TOMA DE DECISIÓN	25	8	0	8	32	EL TOTAL DE PUESTOS DIRECTIVOS OCUPADOS ES DE 37 Y DE ELLOS 8 ESTÁN CUBIERTOS POR PERSONAL FEMENINO LO QUE REPRESENTA UN 22% DE TOTAL DE DIRECTIVOS DEL MEM.			OGA OPER	MINEM
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS NO DEBE SER MENOR AL 28.1% (TITULAR DE LA ENTIDAD (MINISTRO/A), VICEMINISTRO/A, SECRETARÍA DE ESTADO/A, SUBSECRETARÍA/A).	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DENTRO DE LA ENTIDAD PÚBLICA.	30	36	0	36	120	DESIGNACIÓN DEL 36% DE MUJERES (36) A CARGOS DIRECTIVOS DE UN TOTAL DE 99 CARGOS DIRECTIVOS.			OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN - OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	MINIUS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS NO DEBE SER MENOR AL 28.1% (TITULAR DE LA ENTIDAD (MINISTRO/A), VICEMINISTRO/A, SECRETARÍA DE ESTADO/A, SUBSECRETARÍA/A).	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DENTRO DE LA ENTIDAD PÚBLICA.	26.4	31.5	0	31.5	119.32	DESIGNACIÓN DEL 31.5% DE MUJERES (19) A CARGOS DIRECTIVOS DE UN TOTAL DE 41 CARGOS DIRECTIVOS.			OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS - SUNARP	MINIUS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS NO DEBE SER MENOR AL 28.1% (TITULAR DE LA ENTIDAD (MINISTRO/A), VICEMINISTRO/A, SECRETARÍA DE ESTADO/A, SUBSECRETARÍA/A).	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DENTRO DE LA ENTIDAD PÚBLICA.	4.2	23.8	0	23.8	566.67	ASIGNACIÓN DE 23.8% (05) DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DE UN TOTAL DE 21 CARGOS DIRECTIVOS.			UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS - INPE	MINIUS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	IMPULSAR EL ACCESO DE SERVIDORAS MUJERES A CARGOS DIRECTIVOS EN EL SECTOR.	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN EL SECTOR.	66	41	0	41	62.12	SE LOGRÓ SOBREPASAR LA META PROYECTADA PARA EL I SEMESTRE 2017 CONSIDERANDO LA ALTA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS CARGOS DIRECTIVOS, YA SEA POR CONTRATACIÓN EN LOS REGÍMENES 276, 1057, 30057.	NINGUNO.	NINGUNO	PRODUCE	PRODUCE

2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	ACCIONES PARA EQUIPARAR EL PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES EN CARGOS DIRECTIVOS EN LA SEDE CENTRAL Y PROGRAMAS SOCIALES DEL MIDIS.	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN LA SEDE CENTRAL Y PROGRAMAS SOCIALES DEL MIDIS.	40	31	0	31	<p>SEDE CENTRAL: DEL TOTAL DE CARGOS DIRECTIVOS DE LA SEDE CENTRAL (40), EL 55% FUE OCUPADO POR MUJERES (22).</p> <p>CUNA MÁS: EL PROGRAMA CUENTA CON 24 CARGOS DIRECTIVOS EN LAS UNIDADES ORGÁNICAS DE SEDE CENTRAL Y UNIDADES TERRITORIALES, DE LOS CUALES 11 CARGOS SON OCUPADOS POR MUJERES.</p> <p>QALLI WARMIA: EL PROGRAMA EN SU ESTRUCTURA ORGÁNICA TIENE 38 CARGOS DIRECTIVOS, DE LOS CUALES 11 SON OCUPADOS POR MUJERES, LO QUE REPRESENTA UN 29%.</p> <p>JUNTOS: EL TOTAL DE CARGOS DIRECTIVOS DEL PROGRAMA SON OCUPADOS POR MUJERES QUE REPRESENTA EL 31%.</p> <p>FONCODÉS: EL PROGRAMA CUENTA CON 3 MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DE UN TOTAL DE 36, LO QUE REPRESENTA EL 8%.</p> <p>PENSIÓN 65: AL PRIMER SEMESTRE SE TIENE 5 MUJERES DE UN TOTAL 31 CARGOS DIRECTIVOS DEL PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA.</p>	<p>JUNTOS: DURANTE EL PRIMER SEMESTRE SE HA TENIDO RENUNCIAS DE CARGOS DIRECTIVOS QUE FUERON DESEMPEÑADAS POR LAS MUJERES.</p> <p>FONCODÉS: EN LAS CONVOCATORIAS REALIZADAS A LOS CONCURSOS PÚBLICOS, LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES ES REDUCIDA.</p> <p>PENSIÓN 65: EL INCREMENTO DE NUMERO DE MUJERES EN EL CARGO DE TOMA DE DECISIONES DEPENDE DE LAS VACANTES OFERTADAS QUE ESTA LIGADO A LA DEMANDA DE POSTULANTES MUJERES QUE ACCEDEN A LA CONVOCATORIA.</p>	<p>JUNTOS: SE ESTÁN LANZANDO CONVOCATORIAS PARA CUBRIR CARGOS DIRECTIVOS PENDIENTES DE CUBRIR, SE ESPERA LA POSTULACIÓN DE LAS MUJERES, ASÍ MISMO CUMPLAN CON LAS BASES DEL PROCESO CONVOCADO.</p>	<p>OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS O LA QUE HAGA SUS VECES EN LAS UNIDADES EJECUTORIAS DEL MIDIS</p>	MIDIS	MEF
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN LA ENTIDAD	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN LA ENTIDAD	3	44	0	44	<p>TODOS LOS CONCURSOS CONVOCADOS SON ABIERTOS AL PÚBLICO EN GENERAL, SIN RESTRICCIONES POR GÉNERO. POR TANTO, NO SE HAN PRESENTADO OBSTÁCULOS NI LIMITACIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR.</p> <p>EXISTEN 18 MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DE UN TOTAL DE 41 DIRECTIVOS DE LA ENTIDAD, LO QUE REPRESENTA UN 44% (18/41).</p>	<p>OSCE OFICINA DE ADMINISTRACIÓN N / UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS OARD/UREH</p>	OSCE	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN N / UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	MEF	





<p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p>	<p>2</p>	<p>PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.</p>	<p>PROMOCIÓN DE LAS MUJERES A CARGOS DIRECTIVOS EN EL MIMP</p>	<p>PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DENTRO DE LA ENTIDAD PÚBLICA</p>	<p>60</p>	<p>57</p>	<p>0</p>	<p>57</p>	<p>95</p>	<p>EN ESTE PRIMER SEMESTRE NO SE HA LLEGADO AL OBJETIVO POR RENUNCIAS DE FUNCIONARIOS Y POR LA FUSIÓN POR ABSORCIÓN DEL PROGRAMA NACIONALES YACHAY Y VIDA DIGNA, QUE FORMAN PARTE DE LA UNIDAD EJECUTORA 001: ADMINISTRACIÓN NIVEL CENTRAL DEL PLEGO 039: MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES – MIMP, AL PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR – INABIF, UNIDAD EJECUTORA 006 DEL PLEGO 039: MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES – MIMP, TENIENDO ESTE ÚLTIMO LA CALIDAD DE ENTIDAD ABSORBENTE.</p>	<p>OGRH</p>	<p>MIMP</p>
<p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p>	<p>2</p>	<p>PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.</p>	<p>PROMOCIÓN DE LAS MUJERES A CARGOS DIRECTIVOS EN EL MIMP</p>	<p>PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DENTRO DE LA ENTIDAD PÚBLICA</p>	<p>55</p>	<p>68</p>	<p>0</p>	<p>68</p>	<p>123,64</p>	<p>AL PRIMER SEMESTRE DEL 2017, SE HA LOGRADO QUE EL 68% DE LOS CARGOS DIRECTIVOS DEL INABIF, SEAN OCUPADOS POR PERSONAL FEMENINO, LO QUE HA SIGNIFICADO LA SUPERACIÓN DE LA META ANUAL. ESTO SE DEBE A LA ALTA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL FEMENINO EN LOS CARGOS DE CARRERA Y DE CONFIANZA ASÍ COMO A LAS ÚLTIMAS DESIGNACIONES DE LAS DIRECTORAS DE LAS UNIDADES DE ASESORIA JURÍDICA, PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO, DE PROTECCIÓN DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES, DE LAS FAMILIAS Y DE LOGÍSTICA.</p>	<p>INABIF</p>	<p>MIMP</p>
<p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p>	<p>2</p>	<p>PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.</p>	<p>PROMOCIÓN DE LAS MUJERES A CARGOS DIRECTIVOS EN EL MIMP</p>	<p>PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DENTRO DE LA ENTIDAD PÚBLICA</p>	<p>28,1</p>	<p>23,52</p>	<p>0</p>	<p>23,52</p>	<p>83,7</p>	<p>SE DEBE TENER EN CUENTA QUE NUEVE (09) CARGOS DE TOMA DE DECISIONES SON CARGOS DE CONFIANZA Y LOS OCHO (08) SE REALIZAN POR CONCURSO PÚBLICO INSTITUCIONALES A CARGOS DE TOMA DE DECISIONES CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS).</p>	<p>CONADIS</p>	<p>MIMP</p>
<p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p>	<p>2</p>	<p>PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.</p>	<p>PROMOCIÓN DE LAS MUJERES A CARGOS DIRECTIVOS EN EL MIMP</p>	<p>PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DENTRO DE LA ENTIDAD PÚBLICA</p>	<p>60</p>	<p>50</p>	<p>0</p>	<p>50</p>	<p>8</p>	<p>NINGUNA</p>	<p>PNCVFS</p>	<p>MIMP</p>

2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	ACCESO A CARGOS DIRECTIVOS	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN EL MINEDU	50	0	0	0	0	0	0	OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS	MINEDU
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	SELECCIÓN DE FUNCIONARIOS MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS.	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DENTRO DE LA ENTIDAD PÚBLICA.	28,1	30	0	30	106,76	SECTORIALMENTE, SE SUPERÓ LA META SEMESTRAL	HAY CINCO ORGANISMOS ADSCRITOS (DINI, INEI, OSINERGMIN, CEPLANY SUNASS) EN LOS QUE LA META SEMESTRAL NO HA PODIDO SER ALCANZADA	LOS ORGANISMOS HAN ADOPTADO LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA QUE, DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2017, SE ALCANCE LA META ANUAL PROGRAMADA	PCM - OGPRES
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	MANTENER ACTUALIZADO EL REGISTRO DE MUJERES EN CARGOS DE TOMA DE DECISIONES	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS	0,27	0,29	0	0,29	109,02	EN EL SECTOR DE UN TOTAL DE 283 CARGOS DE TOMA DE DECISIÓN, 82 SON OCUPADOS POR MUJERES, SEGUN EL SIGUIENTE DETALLE:	MVCS - COFOPRI - FONDO MIVIVIENDA - OTASS - SBN - SENCICO	MVCS	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	CUADRO COMPARATIVO DE PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN EL IMRE.	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO	1	0	0	0	0	MUJERES EN LA SBN, 19 MUJERES EN COFOPRI, 3 MUJERES EN OTASS, 5 MUJERES EN FONDO MIVIVIENDA, 17 MUJERES EN SEDAPAL, 7 MUJERES EN SENCICO	OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS (ORH)	RREE	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	CUADRO DE FUNCIONARIOS/DIRECTIVOS	MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL	32	0	0	0	0		OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS	MINSA	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A LAS INSTANCIAS DE TOMA DE DECISIÓN.	NÚMERO DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN EL MTPE	30	34	0	34	113,33	SE CUENTA CON 91 PERSONAS EN CARGOS DE TOMA DE DECISIONES EN EL MTPE, SIENDO 34 DE ELLAS MUJERES, CON LO CUAL SE HA ALCANZADO AL 113% DE LA META SEMESTRAL PROGRAMADA. EN CUANTO A LA DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO, EL 37% DE LOS CARGOS DIRECTIVOS CORRESPONDE AL GÉNERO FEMENINO.	OGRH	MTPE	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	GESTIONAR EL FUNCIONAMIENTO ADMINISTRATIVO DE LAS ACCIONES FINANCIERAS, LOGÍSTICA Y DE RECURSOS HUMANOS	% DE PERSONAL FEMENINO EN CARGOS DIRECTIVOS	17	25	0	25	147,06	AL MES DE JUNIO SE CUENTA CON 16 CARGOS DIRECTIVOS DE LOS CUALES 4 CORRESPONDE A PERSONAL FEMENINO, ESTO REPRESENTA EL 25% DE PERSONAL DIRECTIVO DE LA INSTITUCIÓN.	IGP - ALTA DIRECCION	MINAM	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	IMPULSAR EL ACCESO A LAS MUJERES A CARGOS DIRECTIVOS O JEFATURALES EN EL SECTOR INTERIOR DE LA INCORPORACIÓN DE CUOTAS DE GÉNERO	PORCENTAJE DE CARGOS DIRECTIVOS O JEFATURALES EN EL SECTOR INTERIOR OCUPADOS POR MUJERES	25	0	0	0	0		DIRECCION GENERAL PARA LA SEGURIDAD DEMOCRÁTICA	MININTER	

